UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN
Subdirección de Investigación y Estudios de Posgrado

ANÁLISIS PEDAGÓGICO DE LAS ESTRATEGIAS EDUCATIVAS TRANSVERSALES PARA LA IDENTIFICACIÓN Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA UANL

POR:

M.C. KAREN DEYANIRA ROMÁN MARTÍNEZ

Tesis
Como requisito para obtener el grado de DOCTORADO EN FILOSOFÍA CON ORIENTACIÓN EN COMUNICACIÓN E INNOVACIÓN EDUCATIVA

Diciembre, 2024

HOJA DE APROBACIÓN

Los integrantes del H. Jurado examinador de la sustentante

M.C. KAREN DEYANIRA ROMÁN MARTÍNEZ

hacemos constar que hemos revisado y aprobado la tesis titulada **ANÁLISIS PEDAGÓGICO DE LAS ESTRATEGIAS EDUCATIVAS TRANSVERSALES PARA LA IDENTIFICACIÓN Y PREVENCIÒN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA UANL** y en vista de los cual damos nuestro consentimiento para que sea sustentada en examen de grado de Doctorado en Filosofía con orientación en Comunicación e Innovación Educativa.

Nombre del miembro del jurado
Facultad de Ciencias de la Comunicación,
Presidente del Jurado de Tesis

Nombre del miembro del jurado
Dependencia, *Secretario del Jurado de examen de grado*

Nombre del miembro del jurado
Dependencia, *Vocal del Jurado de examen de grado*

Nombre del miembro del jurado
Dependencia, *Vocal del Jurado de examen de grado*

Nombre del miembro del jurado
Dependencia, *Vocal del Jurado de examen de grado*

Dra. Margarita Emilia González Treviño
Facultad de Ciencias de la Comunicación,
Directora de tesis

RESUMEN

M.C. Karen Deyanira Román Martínez
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
Facultad de Ciencias de la Comunicación

Fecha: Diciembre, 2024

Título: A*nálisis pedagógico de las estrategias educativas transversales para la identificación y prevención de la violencia de género en la UANL*

Número de páginas: 469

Candidato al grado de Doctorado en Filosofía con orientación en Comunicación e Innovación Educativa

Propósito y método del estudio:
El presente estudio representa un análisis de las estrategias y programas educativos implementados por la UANL como un método para identificar y prevenir la violencia de género. Se parte de la premisa de que existe una necesidad constante de evaluar e implementar mejoras en aquellas áreas de oportunidad que, en materia de educación de género, se presenten en esta institución educativa. Para lograr este fin, se tomaron en cuenta las opiniones de estudiantes, docentes y expertos en materia de género para delinear los puntos clave de una estrategia de educación sobre esta temática que, de forma transversal, se pueda aplicar en esta universidad.

Conclusiones y contribuciones:
Este estudio revela que los esfuerzos de la UANL para implementar estrategias de educación de género son considerables; estos han derivado en la creación de planes y unidades de aprendizajes enfocadas en que la comunidad universitaria conozca esta problemática y se eviten sucesos que vulneren a las personas. Sin embargo, se han identificado áreas de oportunidad para lograr la sensibilización, la formación docente adecuada, así como la incorporación de la perspectiva de género en los programas de estudio. Entre las principales conclusiones de esta investigación se encuentra que existe la necesidad de fortalecer políticas institucionales y promover la participación de estudiantes, docentes y el personal administrativo en la prevención de la violencia de género. Esta investigación ofrece recomendaciones y un modelo de estrategias transversales en materia de género que puede contribuir a que la UANL formar profesionales aún mejor preparados.

Firma del director de tesis:

_____
Dra. Margarita Emilia González Treviño
Directora de tesis

DEDICATORIA

¡Para nuestra querida Doctora Paty! ¡Le cumplimos hasta el cielo!

Para usted y de usted.

¡Con todo mi amor para ti, A!

AGRADECIMIENTOS

A mi querida Doctora Patricia Lilia Cerda Pérez quién me insistió, motivó y si me exigió estudiar el doctorado. En vida y desde el cielo dirigió cada uno de mis pasos en el camino del doctorado. Siempre desde el amor, la paciencia y la firmeza de que siempre se puede. ¡Gracias por su amor!

A mi querido Co-asesor de Tesis el Doctor José Gregorio Jr. Alvarado Pérez, quien desde el inicio de esta aventura titulada "Doctorado" confió en mí, me entrego su tiempo, dedicación y horas de trabajo; decir que fue fácil mentiría, sin embargo, ambos sabíamos que esto no solo era en este plano terrenal, sino tenía ya un propósito más profundo, por la Doctora Paty. ¡Gracias Goyo!

A mi querida Doctora Margarita Emilia González Treviño, ella llegó después, pero confió en mi proyecto, desde el día uno, me recibió, apoyó y acompañó en el camino desde la compresión y la confianza. Seguiremos trabajando en materia de género. ¡Gracias por creer en mí y en mi trabajo!

A mi querida Universidad Autónoma Nuevo León, por el apoyo recibido en este camino. Desde la Prepa 3, en mi Licenciatura, Maestría y hoy en el Doctorado. ¡Gracias UANL!

A mi querida Facultad de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Autónoma de Nuevo León por su apoyo incondicional. ¡Gracias FCC!

A mi querida Dirección de Radio y Tv Universitaria, por ser parte de mi proceso doctoral. ¡Gracias Canal 53 y Radio 89.7fm!

A Mis compañeros de aula, a mis maestros, directivos, personal administrativo y a cada una de las personas que se cruzaron en mi camino de estudiante. ¡Gracias, amigos!

A mi querida familia, madre, padre, hermanos, hermanas, sobrinos, sobrinas, cuñadas, y a las nuevas generaciones de mi familia. !Gracias familia, este título es de todos!

¡Gracias a ti!

TABLA DE CONTENIDO

HOJA DE APROBACIÓN II
RESUMEN III
Propósito y método del estudio: III
DEDICATORIA 4
AGRADECIMIENTOS 5
TABLA DE CONTENIDO 6
ÍNDICE DE TABLAS 10
ÍNDICE DE FIGURAS 16
INTRODUCCIÓN 18
CAPÍTULO 1. NATURALEZA Y DIMENSIÓN DEL ESTUDIO 26
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 26
1.1.1. Formulación del problema 32
1.2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN 39
1.2.1. Objetivo general 39
1.2.2. Objetivos específicos 39
1.3. PREGUNTAS DE LA INVESTIGACIÓN 40
1.3.1. Pregunta central 40
1.3.2. Preguntas subordinadas 41
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN 42
1.5. CRITERIOS PARA EVALUAR LA INVESTIGACIÓN 47
1.5.1. Conveniencia 47
1.5.2. Relevancia social 48
1.5.3. Implicaciones practicas 48
1.5.4. Limitaciones y delimitaciones 49
1.5.5. Valor teórico 50

1.5.6. Utilidad metodológica 51
1.5.7. Consecuencias 51
CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO Y REFERENCIAL 54
2.1. PANORAMA MUNDIAL DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO. 55
2.1.1. Conceptos y definiciones sobre la violencia de género 62
2.1.2. Perspectiva de género desde organizaciones internacionales 70
2.2. PERSPECTIVA DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN MÉXICO. 79
2.2.1. Estadísticas de violencia de género en México 85
2.2.2. Panorama institucional de la violencia de género en México. 90
2.2.3. Estrategias de prevención de la violencia en México. 93
2.3. VIOLENCIA DE GÉNERO EN NUEVO LEÓN. 97
2.3.1. Violencia de género en el código penal del Estado de Nuevo León 98
2.3.2. Perspectiva del Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León 100
2.4. EDUCACIÓN Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO 102
2.4.1. La educación como base para la prevención de la violencia de género 102
2.4.2. Visión teórica de la prevención de la violencia de género 104
2.4.3. Perspectiva desde las teorías de la educación 110
2.4.4. Teorías Sociales 116
2.5. PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO DESDE LA UANL 121
2.5.1. Estrategias para la prevención de la violencia de género desde el Modelo Académico de la UANL 124
CAPÍTULO 3. MARCO METODOLÓGICO 145
3.1. RESUMEN 145
3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN 145
3.3. POBLACIÓN POR ESTUDIAR 148
3.4. MUESTRA 148
3.5. HIPÓTESIS O GUÍAS DE TRABAJO 151
3.6. VARIABLES E INDICADORES 152

3.6.1. Objetivos, variables y dimensiones 152

3.7. INSTRUMENTOS 166

3.8. RECOLECCIÓN DE DATOS..... 167

3.9. PROCESOS Y TÉCNICAS ESTADÍSTICAS PARA EL ANÁLISIS DE DATOS 169

3.10. COSTO ESTIMADO DEL PROYECTO..... 170

CAPÍTULO 4. ANÁLISIS DE RESULTADOS 172

4.1. EDUCACIÓN Y CULTURA DE GÉNERO: UNA PERSPECTIVA DESDE LA COMUNIDAD ESTUDIANTIL 172

4.1.1. Resultados de la encuesta aplicada 173

4.1.2. Opiniones y testimonios desde el contexto de la UANL..... 242

4.2. LA VISIÓN DE LOS EXPERTOS: ENTREVISTAS CON ESPECIALISTAS EN MATERIA DE GÉNERO 277

4.2.1. “La violencia de género no solo es asesinatos y feminicidios”. Entrevista con la Dra. María Eugenia Flores Treviño, Investigadora, docente y ex subdirectora de Posgrado e Investigación en la Facultad de Filosofía y Letras de la UANL. 278

4.2.2. “Por el machismo, no creo que sea por otra cosa”: Entrevista con la Dra. Priscila Rebeca Salas Espinoza, docente de la Universidad de Sinaloa, además es integrante de Organizaciones Civiles. 296

4.2.3. “La parte fundamental es la reeducación pero no solamente para los hombres...”: Entrevista con el Licenciado Alejandro Díaz, Jefe del Departamento de igualdad de Género, del Instituto Estatal de las Mujeres. 308

4.2.4. “Había una optativa de hace tiempo de Derechos Humanos…”: Entrevista con la Licenciada Laura Yolanda Villarreal, del Instituto Estatal de las Mujeres. Asistente de departamento de Jefatura de Igualdad de Género. 318

4.2.5. Matriz comparativa de las opiniones de expertos..... 327

4.3. CULTURA DE GÉNERO Y EDUCACÓN: LA PERSPECTIVA DOCENTE 331

4.3.1. “Los estudiantes que buscan escuchar y hablar sobre estos temas, se ponen a pensar en sus padres...”: Entrevista con Gerardo Bruno Valdez Villanueva, profesor de la Facultad de Artes Visuales la UANL 332

4.3.2. “Porque estamos en la formación, no nada más de un trabajador estamos en la formación de un ser humano, entonces un ser humano tiene todos estos ámbitos...”:

Entrevista con Erika Tamez López, profesora de la Facultad de Ciencias de la Comunicación de la UANL 340

4.3.3. “Nos debemos de capacitar en este género.”: Entrevista con Cecilia Guadalupe Gómez Ruiz, profesora de la Facultad de Psicología la UANL 348

4.3.4. “Llegan con mucha distorsión sobre la información relaciona con temas de género...” Entrevista con Cristina Miranda Tamez Garza, profesora de la Facultad de Ciencias de la Comunicación de la UANL 355

4.3.5. Matriz comparativa de las opiniones de docentes 362

CAPÍTULO 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 366

5.1. CONCLUSIONES 366

5.1.1. Respuesta a las guías de trabajo 375

5.2 RECOMENDACIONES 393

5.2.1. Propuesta 400

REFERENCIAS 435

ANEXO 1. 450

ANEXO 2. 451

ANEXO 3. 468

ANEXO 4. 469

ACERCA DE LA AUTORA 470

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Análisis de fiabilidad 174
Tabla 2. Género de los encuestados 175
Tabla 3. Facultad donde se encuentra inscrito el encuestado 176
Tabla 4. Semestre en el que se encuentra inscrito el encuestado 176
Tabla 5. Edad de los encuestados 177
Tabla 6. Unidades de aprendizaje relacionadas con la cultura de género ofertadas por la UANL cursadas por los estudiantes 177
Tabla 7. Respuestas al indicador: Da a conocer el programa de la unidad de aprendizaje de Cultura de género y/o Equidad de género: objetivos, contenidos, metodología y evaluación. 179
Tabla 8. Respuestas al indicador: Da a conocer las normativas de la unidad de aprendizaje de Cultura de género y/o Equidad de género. 179
Tabla 9. Respuestas al indicador: Propicia la relación entre la unidad de aprendizaje de Cultura de género y/o Equidad de género y el campo profesional. 180
Tabla 10. Respuestas al indicador: Identifica al comienzo de la unidad de aprendizaje de Cultura de género y/o Equidad de género los objetivos generales y específicos, metodología y resultados 181
Tabla 11. Respuestas al indicador: Durante el desarrollo de la unidad de aprendizaje de Cultura de género y/o Equidad de género, demuestra manejo de información actualizada respecto a la equidad de género y prevención de la violencia 182
Tabla 12. Respuestas al indicador: Durante el desarrollo de la unidad de aprendizaje de Cultura de género y/o Equidad de género, estimula a los estudiantes a superar dificultad sobre la problemática de la violencia de género. 183
Tabla 13. Respuestas al indicador: Durante el desarrollo de la unidad de aprendizaje de Cultura de género y/o Equidad de género, se adapta a situaciones nuevas e imprevistas 183
Tabla 14. Respuestas al indicador: Relaciona los conceptos de la unidad de aprendizaje de Cultura de género y/o Equidad de género con otros aprendidos con anterioridad. 184
Tabla 15. Respuestas al indicador: Transmite interés legítimo por la unidad de aprendizaje de Cultura de género y/o Equidad de género. 185
Tabla 16. Respuestas al indicador: Explica con claridad los conceptos de la unidad de aprendizaje de Cultura de género y/o Equidad de género. 186
Tabla 17. Respuestas al indicador: Consigue mantener la atención del alumno en la unidad de aprendizaje. 186
Tabla 18. Respuestas al indicador: Estimula el pensamiento reflexivo y autónomo en la unidad de aprendizaje 187

Tabla 19. Respuestas al indicador: Demuestra pleno conocimiento de los conceptos de la unidad de aprendizaje de Cultura de género y/o Equidad de género. 188
Tabla 20. Respuestas al indicador: El programa analítico de la materia permite adquirir conocimientos y desarrollar competencias sobre Cultura de género y/o Equidad de género. 189
Tabla 21. Respuestas al indicador: El programa analítico de la unidad de aprendizaje cubre los aspectos más importantes sobre Cultura de género y/o Equidad de género. 190
Tabla 22. Respuestas al indicador: Consideras que el contenido del programa analítico contribuye a la prevención de la violencia de género. 190
Tabla 23. Respuestas al indicador: Las actividades que se desarrollan en la unidad de aprendizaje de Cultura de género y/o Equidad de género son de utilidad para los estudiantes. 191
Tabla 24. Respuestas al indicador: Las actividades que se desarrollan en la unidad de aprendizaje de Cultura de género y/o Equidad de género son un buen complemento del contenido teórico. 192
Tabla 25. Respuestas al indicador: El programa analítico de la unidad de aprendizaje de Cultura de género y/o Equidad de género cuenta con recursos suficientes para garantizar la calidad de su desarrollo. 193
Tabla 26. Respuestas al indicador: Los contenidos del programa analítico de Cultura de género y/o Equidad de género incluyen conocimientos, habilidad y actitudes..... 193
Tabla 27. Respuestas al indicador: Los criterios de evaluación de la unidad de aprendizaje de Cultura de género y/o Equidad de género están bien definidos. 194
Tabla 28. Respuestas al indicador: Las evaluaciones de la unidad de aprendizaje de Cultura de género y/o Equidad de género permiten la mejor comprensión del contenido..... 195
Tabla 29. Respuestas al indicador: El grado de dificultad de la unidad de aprendizaje de Cultura de género y/o Equidad de género es adecuado. 196
Tabla 30. Respuestas al indicador: El profesor asiste puntualmente a clase, respetando el horario establecido. 196
Tabla 31. Respuestas al indicador: La unidad de aprendizaje de Cultura de género y/o Equidad de género tiene buena coordinación entre teoría y actividades prácticas..... 197
Tabla 32. Respuestas al indicador: El profesor cumple con los criterios de evaluación planteados en el programa de Cultura de género y/o Equidad de género. 198
Tabla 33. Respuestas al indicador: El profesor evalúa de acuerdo con lo explicado en la clase de Cultura de género y/o Equidad de género. 199
Tabla 34. Respuestas al indicador: El profesor respeta la opinión de los estudiantes durante las clases. 199
Tabla 35. Respuestas al indicador: El profesor tiene en cuenta las necesidades de los estudiantes de estas unidades de aprendizaje para obtener mejores resultados. 200
Tabla 36. Respuestas al indicador: El profesor refuerza conductas positivas y fortalezas relacionadas con la equidad de género. 201

Tabla 37. Respuestas al indicador: Consideras que el profesor muestra una conducta accesible y atenta a las problemáticas de los estudiantes. 202
Tabla 38. Respuestas al indicador: El profesor muestra un interés verdadero en el desarrollo de las competencias de Cultura de género y/o Equidad de género entre sus estudiantes. 202
Tabla 39. Respuestas al indicador: En general, estoy satisfecho(a) con la unidad de aprendizaje de Equidad de género y/o Cultura de género que curse. 203
Tabla 40. Respuestas al indicador: Considero que la unidad de aprendizaje de Equidad de género y/o Cultura de género es de interés para mi formación. 204
Tabla 41. Respuestas al indicador: Considero que he aprendido bastante en esta unidad de aprendizaje de Equidad de género y/o Cultura de género. 205
Tabla 42. Respuestas al indicador: He dedicado el esfuerzo suficiente a la unidad de aprendizaje de Equidad de género y/o Cultura de género. 205
Tabla 43. Respuestas al indicador: Comparado a tus expectativas antes de iniciar el curso, ¿consideras que esta unidad de aprendizaje permite prevenir la violencia de género? . 206
Tabla 44. Respuestas al indicador: La unidad de aprendizaje de Cultura de género y/o Equidad de género logró conseguir mi interés sobre esta problemática..... 207
Tabla 45. Respuestas al indicador: En general, consideras que las estrategias implementadas por la UANL para la prevención de la violencia de género y para divulgar la cultura de género son adecuadas. 208
Tabla 46. Respuestas al indicador: Si una mujer usa ropa corta o pegada al cuerpo, está provocando que la acosen. 212
Tabla 47. Respuestas al indicador: Una persona que va al domicilio de otra en la primera cita está dispuesta a tener relaciones sexuales 212
Tabla 48. Respuestas al indicador: Si una persona permite que toquen su cuerpo entonces es normal que la fuercen a tener relaciones. 213
Tabla 49. Respuestas al indicador: Cuando se trata de contactos sexuales, las mujeres esperan que sean los hombres quienes tomen la iniciativa..... 214
Tabla 50. Respuestas al indicador: Muchas mujeres tienden a exagerar el problema de la violencia machista. 214
Tabla 51. Respuestas al indicador: Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs) son plataformas de libre expresión donde se puede difundir cualquier tipo de mensajes y materiales, por más que el contenido sea personal, íntimo y/o sexual. 215
Tabla 52. Respuestas al indicador: Los comentarios e insinuaciones sexuales solo son piropos. 216
Tabla 53. Respuestas al indicador: La mayoría de las mujeres prefieren ser elogiadas por sus características físicas que por su inteligencia. 217
Tabla 54. Respuestas al indicador: Si una persona consume alguna sustancia (alcohol y/o drogas) en una fiesta es normal que sea forzada a tener relaciones sexuales..... 217
Tabla 55. Respuestas al indicador: Si una mujer invita a un hombre a su casa después de haber salido por la noche, significa que quiere tener relaciones sexuales. 218

Tabla 56. Respuestas al indicador: Las personas que fueron violadas mientras pidieron un “aventón” se lo tienen merecido. 219
Tabla 57. Respuestas al indicador: En la mayoría de las violaciones las víctimas tienen muchas parejas sexuales. 219
Tabla 58. Respuestas al indicador: Cuando una persona presiona a su pareja para tener relaciones sexuales se trata de violencia. 220
Tabla 59. Respuestas al indicador: El hombre debe responsabilizarse de todos los gastos de la familia. 221
Tabla 60. Respuestas al indicador: Una mujer no tiene la misma capacidad que un hombre para ganar dinero. 222
Tabla 61. Respuestas al indicador: Si una mujer quiere trabajar, tiene que obtener el permiso de algún hombre de su familia o de su pareja. 222
Tabla 62. Respuestas al indicador: Cualquier mujer que ande sola de noche por los espacios de la facultad tiene parte de culpa si es agredida. 223
Tabla 63. Respuestas al indicador: Cuando las autoridades de la facultad tratan el asunto de la violencia de género, lo hacen sobre todo para cuidar la imagen institucional. 224
Tabla 64. Respuestas al indicador: El debate sobre acoso y hostigamiento sexual en la sociedad ha provocado que se malinterprete el comportamiento de los hombres hacia las mujeres. 224
Tabla 65. Respuestas al indicador: Hoy en día la facultad realiza acciones suficientes para prevenir la violencia de género dentro de sus instalaciones. 225
Tabla 66. Respuestas al indicador: Hoy en día la facultad realiza acciones suficientes para atender a las víctimas de violencia de género dentro de sus instalaciones. 226
Tabla 67. Respuestas al indicador: Hoy en día la facultad realiza acciones para capacitar a las y los integrantes de la comunidad universitaria sobre el tema de violencia de género. 227
Tabla 68. Respuestas al indicador: Hoy en día las personas que agreden sexualmente dentro de la facultad reciben una sanción justa. 227
Tabla 69. Respuestas al indicador: En lugar de preocuparse por supuestas víctimas de violencia de género, la facultad debería atender problemas más urgentes. 228
Tabla 70. Respuestas al indicador: ¿Alguna vez la persona con la que te relacionas o relacionaste te prohibió o coaccionó para dejar de estudiar/trabajar? 229
Tabla 71. Respuestas al indicador: ¿Alguna vez la persona con la que te relacionas o relacionaste te ha hecho sentir miedo? 229
Tabla 72. Respuestas al indicador: ¿Alguna vez la persona con la que te relacionas o relacionaste te ha amenazado con algún arma (cuchillo, navaja, pistola o rifle)? 230
Tabla 73. Respuestas al indicador: ¿Alguna vez la persona con la que te relacionas o relacionaste destruyó, tiró o escondió cosas tuyas? 230
Tabla 74. Respuestas al indicador: ¿Alguna vez la persona con la que te relacionas o relacionaste te ha empujado o te ha jalado el cabello? 231

Tabla 75. Respuestas al indicador: ¿Alguna vez la persona con la que te relacionas o relacionaste te ha pateado? 231
Tabla 76. Respuestas al indicador: ¿Alguna vez la persona con la que te relacionas o relacionaste te ha golpeado con las manos o con algún objeto? 232
Tabla 77. Respuestas al indicador: ¿Alguna vez la persona con la que te relacionas o relacionaste te ha tratado de ahorcar o asfixiar? 232
Tabla 78. Respuestas al indicador: ¿Alguna vez la persona con la que te relacionas o relacionaste te ha tocado o manoseado sin tu consentimiento? 233
Tabla 79. Respuestas al indicador: ¿Alguna vez la persona con la que te relacionas o relacionaste te ha exigido tener relaciones sexuales, aunque tú no querías? 233
Tabla 80. Respuestas al indicador: ¿Ha ocurrido que hayas recibido comentarios no deseados acerca de tu apariencia? 233
Tabla 81. Respuestas al indicador: ¿Ha ocurrido que te hayan dicho obscenidades? ... 234
Tabla 82. Respuestas al indicador: ¿Ha ocurrido que hayas recibido miradas morbosas o expresiones faciales que te molesten? 234
Tabla 83. Respuestas al indicador: ¿Ha ocurrido que te hayan hecho comentarios o chistes con contenido sexual que te resulten ofensivos? 235
Tabla 84. Respuestas al indicador: ¿Ha ocurrido que te hayan hecho bromas, comentarios o preguntas no deseadas sobre tu vida sexual o amorosa? 235
Tabla 85. Respuestas al indicador: ¿Ha ocurrido que te hayan presionado para aceptar invitaciones de carácter sexual? 236
Tabla 86. Respuestas al indicador: ¿Ha ocurrido que hayas recibido llamadas telefónicas, correos electrónicos o mensajes de naturaleza sexual no deseados? 236
Tabla 87. Respuestas al indicador: ¿Ha ocurrido que te hayan amenazado por no aceptar invitaciones o propuestas sexuales? 237
Tabla 88. Respuestas al indicador: ¿Ha ocurrido que hayas recibido roces o contacto físico no deseado? 237
Tabla 89. Respuestas al indicador: ¿Ha ocurrido que te hayan presionado verbalmente o amenazado para tener actos sexuales no deseados? 238
Tabla 90. Respuestas al indicador: ¿Ha ocurrido que te hablaron de experiencias sexuales, sin que tú lo pidieras? 238
Tabla 91. Respuestas al indicador: ¿Ha ocurrido que te hayan obligado a ver material pornográfico? 239
Tabla 92. Respuestas al indicador: ¿Ha ocurrido que te hayan acorralado, sujetado o retenido en contra de tu voluntad con fines sexuales? 239
Tabla 93. Respuestas al indicador: ¿Ha ocurrido que te hayan obligado a asistir a reuniones/fiestas de índole sexual? 240
Tabla 94. Respuestas al indicador: ¿Ha ocurrido que hayan usado tu identidad en las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs) para difundir información con contenido sexual sin tu consentimiento? 240

Tabla 95. Respuestas al indicador: ¿Ha ocurrido que hayan usado las redes sociales para tener contigo algún acercamiento sexual no deseado?..... 241
Tabla 96. Respuestas al indicador: ¿Ha ocurrido que te hayan ofrecido beneficios (aprobar el curso, mejorar las notas, ayudarte con una beca) a cambio de contactos sexuales no deseados?..... 241
Tabla 97. Respuestas al indicador: ¿Ha ocurrido que te hayan obligado a realizar actos sexuales por dinero?..... 242
Tabla 98. Matriz de testimonios de los expertos participantes 330
Tabla 99. Matriz de testimonios de los profesores participantes 364

ÍNDICE DE FIGURAS

Gráfica 1. Evaluación de la calidad docente de las unidades de aprendizaje relacionadas con el género. 209
Gráfica 2. Evaluación de las dinámicas, actividades y evidencias 209
Gráfica 3. Aplicación de las unidades de aprendizaje relacionadas con el género 210
Gráfica 4. Satisfacción con las unidades de aprendizaje relacionadas con el género 211

INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

La violencia de género es una problemática que está presente en una gran cantidad de países del mundo (ONU, 2023), constituye un fenómeno de actualidad, que afecta diversas sociedades y las instituciones educativas no están exentas de esta problemática. En el ámbito universitario, como lo es el caso de la Universidad Autónoma de Nuevo León, que, a pesar de realizar diferentes esfuerzos para llevar a cabo estrategias educativas en materia de género, con el objetivo de la prevención e identificación de la violencia de género, siguen existiendo áreas de oportunidad. En este sentido, las universidades no solo son un espacio de transmisión de conocimiento, sino también un entorno donde se reproducen y cuestionan estructuras sociales, incluidos los patrones de desigualdad de género, como menciona Freire (1970), además señala que la educación debe ser un proceso crítico y transformador, en el cual los individuos sean capaces de analizar su contexto social y contribuir activamente a su cambio.

En este contexto, la investigación analiza los fundamentos de las estrategias implementadas para la educación de género y la identificación y prevención de la violencia de género, como parte transversal de los programas educativos de nivel superior en la UANL, específicamente para abordar la violencia de género, con el objetivo de identificar fortalezas, áreas de mejora y oportunidades para contribuir al desarrollo de una cultura de equidad e inclusión en la comunidad universitaria. En el ámbito universitario, estas dinámicas no solo afectan el bienestar de quienes las

experimentan, sino que también comprometen la calidad educativa y el ambiente académico (UANL, 2024).

La justificación de esta investigación se establece desde el análisis de las estrategias, programas y unidades de aprendizaje existentes en el nivel superior implementadas por la UANL, en materia de género, identificación y prevención de la violencia de género. Busca identificar las áreas de oportunidad que se pueden reflejar desde la opinión de los expertos, docentes y estudiantes de la UANL. Con la finalidad de que los esfuerzos ya existentes de esta institución se puedan ser mejorados.

En el panorama mundial, según la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2020), la violencia de género afecta de manera desproporcionada a mujeres y niñas, y se manifiesta en múltiples dimensiones, como el acoso sexual, la discriminación y el abuso psicológico, físico y emocional. Además, constituye uno de los problemas sociales más persistentes y complejos a nivel mundial, y las instituciones educativas, en particular las universidades, juegan un papel importante en su identificación, prevención y erradicación de esta.

Según datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH, 2021), en México el 70% de las mujeres han experimentado algún tipo de violencia a lo largo de su vida, y un porcentaje significativo reporta haber vivido situaciones de acoso o violencia en entornos educativos. Estos datos ponen de manifiesto la relevancia de analizar y fortalecer las estrategias educativas transversales en las universidades, como la Universidad

Autónoma de Nuevo León (UANL), para garantizar espacios libres de violencia y discriminación.

En el caso de Nuevo León, la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia expone que son las mujeres quienes sufren tipos de violencia como la psicológica, física, sexual, patrimonial, económica y feminicida (Instituto Estatal de las Mujeres, 2013). A pesar de los esfuerzos globales, nacionales, locales y educativos para visibilizar y combatir la violencia de género; la UNESCO (2019) subraya que la educación tiene un papel central en la prevención de estas conductas, destacando la necesidad de estrategias educativas inclusivas y transversales que promuevan un cambio cultural profundo.

La educación en materia de género y previsión de la violencia de género, las estrategias educativas transversales emergen como herramientas fundamentales para enfrentar esta problemática UNESCO (2021), su enfoque integral permite abordar esta problemática desde una perspectiva holística, incorporando valores de igualdad, respeto y corresponsabilidad en todos los niveles de la vida académica. Como señala Freire (1970), la educación tiene el potencial de ser una práctica liberadora, capaz de transformar las estructuras de poder y promover una cultura de paz y equidad.

La UNESCO (2021), menciona que “la escuela es un espacio de protección”, por lo señalado, se establece que las instituciones educativas pueden brindar grandes aportaciones al conocimiento, logrando llevar a cabo cambios sociales significativos, incluso a cambios transrectales en la sociedad. Al respecto de la

educación en temas de equidad de género, cultura de género y violencia de género han logrado estar en la agenda de diferentes instituciones como lo es la UNESCO (ONU 2024).

Esta investigación establece una base teórica desde las disciplinas de la educación, la sociología y la comunicación para fundamentarse con un marco conceptual sólido e interdisciplinario para comprender y abordar problemática de la violencia de género.

Las teorías de la comunicación la teoría agenda setting y el modelo de tuba, desde los temas de la violencia de género, permite analizar cómo se construyen y difunden narrativas sobre este problema. Además, las teorías de la educación como la teoría del aprendizaje, el aprendizaje social y la teoría critica de la educación, estas teorías aportan para el diseño estrategias educativas más efectivas para promover la igualdad de género y prevenir la violencia.

Las teorías sociales, como la teoría cultural y la teoría interseccionalidad pueden permitir analizar cómo las normas culturales y los valores tradicionales influyen en las relaciones de género y en la aceptación de la violencia. Esta base teórica proporciona perspectivas y complementarias para que las herramientas se integren para el manejo de las diferentes manifestaciones de la violencia de género y temas en materia de género.

Este análisis se complementa con la recopilación de opiniones de expertos en materia de género, por medio de entrevistas a profundidad donde exponen sus conocimientos, herramientas para la prevención y la identificación oportuna de la

violencia de género, desde su perspectiva para implementar estrategias innovadoras en materia de género. Por otra parte, se llevó a cabo la técnica de entrevista a los docentes de la universidad, para conocer las posibles carencias, necesidades, sus reflexiones sobre las capacitaciones con perspectiva de género y conocer su experiencia en relación con los temas en materia de género. En el caso de los estudiantes universitarios, se aplicaron dos técnicas de investigación; la primera se realizó una encuesta en Google Forms de manera abierta para rodos los estudiantes de la UANL y se realizaron entrevistas a estudiantes para conocer su perspectiva al respecto de las actividades en materia de género, sobre las Unidades de aprendizaje de género y cómo son impartida estas clases.

Esta investigación se plantea desde un carácter no experimental y utiliza técnicas tanto cualitativas por medio de la técnica de la entrevista, como cuantitativas por medio de la técnica de encuesta, con el propósito de evaluar las estrategias implementadas por la Universidad Autónoma de Nuevo León para identificar y prevenir la violencia de género. Las entrevistas semi estructuradas divididas en dos grupos expertos en género y los docentes de la UANL para conocer su opinión y los testimonios en materia de género. Finalmente, se aplicó una encuesta con estudiantes de la UANL para conocer su perspectiva respecto a temas de género como 40 entrevistas a jóvenes universitarios.

Los expertos en materia de género entrevistados para esta investigación resaltaron la necesidad de impulsar cambios estructurales y culturales, para la formación continua con perspectiva de género, hablar de los derechos humanos,

además renovación constante del contenido en materia de género, “La parte fundamental es la reeducación...” Licenciado Alejandro Díaz experto participante,

Por otro lado, los docentes entrevistados mencionan el papel importante que desempeñan las instituciones educativas, reconociendo que la educación no solo tiene el poder de transmitir conocimientos, sino también de moldear actitudes, valores y comportamientos de los estudiantes, además los docentes coinciden en la importancia de la capacitar en género, la reeducación ya que son ellos los faciltadores de esta información hacia los estudiantes. “Nos debemos de capacitar en género” Cecilia Guadalupe Gómez Ruiz.

Los universitarios que participaron en este proyecto subrayan que, si bien las estrategias educativas transversales en la UANL existen, sin embargo, consideran importante la revisión y actualización en la manera en que se enseña sobre género, además de espacios donde no se puedan ver afectados por un promedio, "Me parecen unidades de aprendizaje necesarias, aunque no se les da la importancia que merece" estudiante universitario.

Las recomendaciones de este trabajo, se encontró la necesidad de no solo contribuir al conocimiento académico, sino también promover prácticas transformadoras que impacten positivamente en la comunidad universitaria y en la sociedad en general en materia de género. Los programas deben proporcionar herramientas prácticas para identificar, prevenir y actuar ante cualquier forma de violencia de género, por lo tanto, se justifica la necesidad de no solo capacitar a la comunidad docente, sino también al personal administrativo de las universidades.

Además, es indispensable que sean actualizados de manera periódica para mantener su relevancia y efectividad.

Este proyecto de investigación propone un curso que está diseñado para sensibilizar y capacitar al personal docente y administrativo de la universidad en temas de comprensión sobre equidad y la igualdad en el entorno académico. El contenido está organizado desde antecedentes y conceptos básicos hasta impulsar el desarrollo de estrategias y herramientas para promover la equidad e igualdad de género para la construcción de comunidades inclusivas, encaminadas al respeto a las diferencias y la prevención de la violencia en ámbitos académicos universitarios titulado "Equidad e Igualdad de género en el ámbito universitario: herramientas para una comunidad académica inclusiva"

El curso incluye actividades teóricas y prácticas que favorecen el análisis crítico y la implementación de herramientas inclusivas, los participantes serán evaluados mediante autoevaluaciones, participación y un proyecto final que integre propuestas concretas para su contexto laboral. Se espera como resultado fortalecer el compromiso institucional con la promoción de entornos educativos seguros, equitativos e inclusivos, alineados con los valores y objetivos de la universidad.

CAPÍTULO 1
NATURALEZA Y DIMENSIÓN DEL ESTUDIO

CAPÍTULO 1. NATURALEZA Y DIMENSIÓN DEL ESTUDIO

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

La violencia de género es una problemática compleja que se presenta en una gran cantidad de países del mundo (ONU, 2023). Esta forma de violencia consiste en la discriminación, abuso y/o explotación de personas con una identidad de género diferente al del otro o de un mismo género. Tanto mujeres como varones pueden ser víctimas de esta problemática, sin embargo, es mayor el número de mujeres que sufren este tipo de violencia (INEGI, 2015).

La violencia de género está asociada a las desigualdades de género existentes entre hombres y mujeres, en países como México, una de las principales causas de esta es el machismo (Padilla, 2020). La violencia de género afecta la vida de personas de muchas maneras, pero principalmente afecta la salud física y psicológica de la víctima y su entorno, como familiares, amigos e incluso personas de su comunidad.

Además, la violencia de género también se manifiesta como un crimen, en el cual el agresor agrede física o psicológicamente a la víctima sin mediar motivo alguno. Esto también contribuye a que muchas personas no se atrevan a denunciar este tipo de situaciones debido al miedo o al estigma social que se le asocia o a la idealización de patrones aprendidos.

En este contexto, las autoridades impulsan y apliquen leyes para prevenir y tipificar la violencia de género. Sin embargo, diversas instituciones alrededor del

mundo establecen que es necesario incrementar la educación y fomentar la equidad e igualdad de género desde la preparación académica; así como promover la creación de programas que fomenten la autoestima de los individuos para que puedan tener relaciones saludables y hacer frente al uso de la violencia captando el interés de la población y así erradicar esta problemática.

Como se establece en los conceptos anteriores, la violencia de género es un tema relevante en la actualidad, puesto que afecta a un número importante de familias y a la sociedad en general; en este sentido, esté proyecto de investigación, presentado como un estudio de seguimiento de la tesis de maestría titulada El discurso amoroso como vehículo de violencia contra la mujer en las relaciones de pareja: Análisis de casos en estudiantes universitarias, tiene el propósito de analizar las estrategias educativas implementadas en la UANL para la educación basada en la construcción cultural y los estudios de género, así como la identificación y prevención de la violencia de género.

En el citado proyecto determinó, que las jóvenes universitarias de la Facultad de Ciencias de la Comunicación de la UANL no identifican que son violentadas o que son víctimas de violencia de género, entre las cuales destacan las agresiones verbales o psicológicas. Este estudio subraya las opiniones vertidas por los expertos que coinciden de manera unánime que, los varones en muchas ocasiones sufren violencia familiar; al ejercer violencia, esta, indican, puede ser de manera consciente o inconsciente por conductas aprendidas (Román, 2021, p. 215).

Entre las recomendaciones de este proyecto de tesis del grado de maestría se establece lo siguiente:

> Cursos y talleres hacia las mujeres: Se recomienda la realización de talleres o pláticas donde las mujeres expresen sus vivencias sobre violencia; se considera, según los resultados de las encuestas aplicadas como parte de esta investigación, que las mujeres no platican lo vivido o no acuden con un especialista puesto que no consideran grave lo que están viviendo o lo justifican porque muchas mujeres más lo están viviendo. Por lo tanto, compartir experiencias puede resultar un proceso saludable para que las afectadas establezcan que este comportamiento no es el correcto y que bajo ningún concepto la violencia puede ser considerada como normal. En estos grupos, más que una terapia, se plantea que las mujeres reciban un acompañamiento a través del cual desarrollen la competencia necesaria para identificar de manera oportuna las agresiones que reciben por parte de sus parejas; factor fundamental para cortar el ciclo de la violencia que pueden vivir dentro de su relación…" (Román, 2021).

Por otro lado, indagar en el término de equidad e igualdad de género, se visualizan diversos esfuerzos para poder vivir en una sociedad libre de violencia y con perspectiva de género, además predomina este tipo de condiciones.

La equidad de género, la cultura de género, la igualdad de género y la perspectiva de género son conceptos que, aunque fundamentales para la construcción de sociedades justas e inclusivas, a menudo son utilizados de manera superficial o normalizados en el discurso educativo. En muchas instituciones, el término género se ha integrado en títulos de unidades de aprendizaje, tanto en universidades como en preparatorias, sin necesariamente profundizar en su complejidad o en las implicaciones culturales, sociales y políticas que conlleva.

Como señala Scott (1986), el género no es solo una categoría analítica para entender las relaciones entre hombres y mujeres, sino también una herramienta crítica para cuestionar y transformar las estructuras de poder.

La incorporación del término en los programas educativos representa un avance en la visibilización del tema; sin embargo, su uso debe ir acompañado de un enfoque pedagógico que fomente la reflexión crítica, el análisis histórico y cultural, y la implementación de estrategias que trasciendan el ámbito académico. La UNESCO (2017) enfatiza que la educación con perspectiva de género no debe limitarse a contenidos teóricos, sino que debe promover cambios actitudinales y culturales que favorezcan la igualdad de oportunidades y el respeto a las diferencias.

Por lo tanto, es importante que el diseño de estas unidades de aprendizaje esté respaldado por una comprensión integral del concepto de género, considerando su intersección con otros factores como la raza, la clase social y la orientación sexual, para garantizar una formación verdaderamente transformadora.

Sin embargo, puede no entenderse sino se analiza su definición, el Instituto Nacional de las Mujeres México, según el estudio del Instituto Nacional de las Mujeres (2007) define al Género como:

> ...es la categoría que analiza cómo se definen, representan y simbolizan las diferencias sexuales en una determinada sociedad. Pero “¿por qué la diferencia sexual implica desigualdad social?”. Una respuesta se encuentra en Scott, quien define el género como “un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos y el

> género es una forma primaria de relaciones significantes de poder". Este concepto construye su identidad, interactúan y organizan su participación en la sociedad. Formas que varían de una cultura a otra y se transforman a través del tiempo..." es su glosario de género, permitiendo que los conceptos sean identificados (INMUJERES, 2007).

Bajo este esquema, y ante la escasa preparación existente para la identificación y prevención de la violencia de género, se plantea la necesidad de que los universitarios adquieran el conocimiento y desarrollen competencias para la equidad e igualdad de género. Se parte de la premisa que la educación de la construcción cultural basada en el género es de gran importancia porque ayuda a crear una sociedad más equitativa e inclusiva, en la que todas las personas tengan igualdad de oportunidades y derechos, independientemente de su género.

Además, esta promueve la igualdad de género en las instituciones académicas, encaminada a la no discriminación y la prevención acoso sexual en el ámbito universitario. Esto ayuda a crear un ambiente seguro y respetuoso para todas las personas, fomentando la participación de las mujeres en el ámbito académico.

La educación basada en el análisis de la construcción cultural desde el género en el nivel superior también permite a los estudiantes comprender la importancia de la diversidad y la inclusión en la sociedad. Los estudiantes pueden aprender sobre las diferencias culturales y de género, y cómo estas diferencias pueden afectar la vida de las personas en diferentes formas. También pueden aprender cómo enfrentar la discriminación y la desigualdad de género en su vida personal y profesional.

Este tipo de recursos académicos también son importantes porque pueden ayudar a los estudiantes a comprender la relación entre los géneros y otras formas de opresión, como la raza, la clase social, la orientación sexual y la discapacidad. Esto les permite entender las experiencias de las personas que enfrentan múltiples formas de discriminación y exclusión, y cómo trabajar para crear un mundo más justo, equitativo y corresponsable para todas las personas.

Este proyecto se desarrolla con base en la premisa que la educación es un pilar esencial en la prevención de la violencia de género, ya que fomenta la construcción de vínculos respetuosos entre todas las personas y promueve una cultura de igualdad. Según la UNESCO (2015), la educación desempeña un papel transformador en la lucha contra la violencia de género, al desafiar las normas y actitudes que perpetúan la desigualdad y al proporcionar herramientas para el reconocimiento y la denuncia de situaciones de violencia.

Los programas educativos centrados en el conocimiento y la exploración de la violencia de género no solo ayudan a los estudiantes a comprender que esta forma de violencia es inaceptable y no debe normalizarse, sino que también les enseñan estrategias para construir relaciones saludables basadas en el respeto y la equidad. Además, la educación sensibiliza a las personas sobre la existencia de recursos locales y servicios de apoyo, permitiéndoles tomar medidas informadas ante situaciones en las que la violencia de género represente una amenaza. Como destacan García-García y Gil-López (2020), la integración de estos contenidos en los planes de estudio refuerza la capacidad de los estudiantes para actuar como agentes de cambio social en sus comunidades.

Es por esto, que los estudios sobre género en la educación superior son fundamentales para promover una sociedad más justa e inclusiva. Fomentar la igualdad de género dentro de las instituciones académicas y ayudar a los estudiantes a comprender la importancia de la diversidad y la inclusión es un paso clave hacia la construcción de un mundo en el que todas las personas, independientemente de su género, tengan igualdad de oportunidades y derechos. Este enfoque no solo beneficia a las instituciones educativas, sino que también contribuye al desarrollo de sociedades corresponsables y comprometidas con la erradicación de la violencia de género.

1.1.1. Formulación del problema

A pesar de los esfuerzos realizados por organizaciones internacionales, nacionales y locales, así como por instituciones gubernamentales y educativas, incluida la Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL), los índices de violencia de género no han mostrado disminuciones significativas. Este fenómeno pone de manifiesto la complejidad estructural y cultural de la problemática, la cual requiere enfoques más integrales y sostenidos en el tiempo. Según la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2020), la violencia de género persiste debido a la normalización de actitudes discriminatorias y la insuficiente implementación de medidas efectivas para combatirla en distintos niveles sociales e institucionales.

En este contexto, la presente investigación tiene como objetivo analizar las estrategias implementadas por la UANL para prevenir la violencia de género. Entre dichas estrategias destacan la creación de cursos, la incorporación de unidades de

aprendizaje con perspectiva de género y el establecimiento de departamentos especializados, como Uniigénero y las unidades correspondientes en cada dependencia de la universidad. Estas iniciativas buscan promover la igualdad de género, sensibilizar a la comunidad universitaria y establecer mecanismos que permitan prevenir y atender casos de violencia de género. Sin embargo, como sugieren autores como García y López (2021), evaluar el impacto de estas medidas resulta fundamental para identificar fortalezas y áreas de mejora, y para garantizar que las acciones emprendidas cumplan con los objetivos planteados.

Por otro lado, las universidades de Nuevo León, tanto públicas como privadas, trabajan en materia de prevención de la violencia de género; realizan grandes esfuerzos para combatir la problemática de género. Por ejemplo, el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey está en un constate trabajo con la comunidad para avanzar hacia la igualdad de género, en su página web del Centro de Reconocimiento de la Dignidad Humana cita:

> En el Tecnológico de Monterrey estamos trabajando en conjunto con toda la comunidad para avanzar hacia la igualdad de género y ser una Institución cada vez más segura, libre de violencia de género, para que todos podamos desarrollarnos plenamente. Igualdad de Género; significa que las mujeres y los hombres gozan de la misma condición y tienen las mismas oportunidades para hacer efectivo el ejerció pleno de sus derechos humanos y su potencial. La igualdad no implica que las mujeres y los hombres sean lo mismo, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades que tiene no dependen del sexo con el que nacieron.

El Tecnológico de Monterrey, cuenta con su Informe estadísticas por género Actualizado en el período Agosto-Diciembre 2020, como el *Protocolo de Violencia de Género*, en el cual si primer artículo señala:

> Artículo 1. Objetivo del Protocolo. El presente Protocolo es de observancia general para la comunidad del Tecnológico de Monterrey y sus Instituciones relacionadas. Tiene por objetivo prevenir, atender, investigar y sancionar hechos de violencia de género ocurridos entre integrantes, tanto de la comunidad universitaria como de los centros de trabajo, a fin de que prevalezcan los principios y valores establecidos con la Visión de la Institución. Al brindar atención a reportes, la perspectiva de análisis y valoración de las conductas de violencia de género será hecha desde una óptica ético-moral. Las conductas para valorar serán aquellas que se encuentren referidas en el presente Protocolo. Aquellas no previstas en este ordenamiento podrán ser remitidas a las autoridades disciplinarias competentes del instituto, para el análisis de procedencia y, en su caso evolución y eventual imposición de consecuencias disciplinarias, según lo establecido en el Reglamento General de Estudiantes, o bien de acuerdo con las disposiciones de Talento y Experiencia.

Por otra parte, la Universidad de Monterrey (UDEM) cuenta con el Protocolo para la previsión y atención de los casos de Violencia de Género; el cual también está en la búsqueda de la prevención de la violencia, en su página menciona:

> El Protocolo para la previsión y atención de los casos de Violencia de Género constituye el marco normativo a aplicar dentro de la UDEM en esta materia, para el cual se tomaron en consideración los diferentes ordenamientos jurídicos nacionales e internacionales, así como publicaciones e investigaciones académicas en el tema. En la UDEM está prohibido cualquier tipo de Violencia de Género, hostigamiento, acoso, abuso, discriminación y conductas que alteren la convivencia hacia cualquier persona de la Comunidad Universitaria.

Entre los artículos que conforman este protocolo se establece que:

> Artículo 1. Marco Normativo. El presente Protocolo tiene su fundamento en distintos instrumentos normativos nacionales e internacionales los cuales se encentran descritos de manera enunciativa más no limitativa en Anexo I.
>
> Artículo 2. Marco Conceptual. La Violencia de Género será considera como tal, tomando como referencia lo establecido en el Anexo II del Presente Protocolo.
>
> Artículo 4. Objetivo General. El objetivo general de este Protocolo es definir los ejes rectores, lineamientos, principios y procedimientos para prevenir, reportar, denunciar, emitir medidas y/o sancionar la Violencia de Género en cualquiera de sus formas, así como las instancias dentro de las Institución que atenderán y darán seguimiento a estos temas.

Además, la Universidad Autónoma de Nuevo León también desarrolló su propio Protocolo de Atención para casos de Acoso u Hostigamiento Sexual, en el cual también está comprometida con un real respeto a los derechos humanos, donde se trabaje por una cultura de igualdad de género, además de la búsqueda de la prevención como de la atención en estos casos de acoso u hostigamiento sexual o de violencia de género. En su protocolo cita:

> La Universidad Autónoma de Nuevo León comprometida con el respecto a los derechos humanos, trabaja por una cultura de igualdad de género como un eje transversal que incluya la prevención y atención de acoso u hostigamiento sexual. Como expresión de este compromiso, la UANL ha realizado dos acciones afirmativas desde 2014: por un lado, la instalación, vía convenio con el Instituto Estatal de las Mujeres en Nuevo León, de la Unidad para la igualdad de Género UNIGÉNERO y al mismo tiempo la apertura del programa de maestría de Género en Políticas Públicas, con sede

en la Facultad de Filosofía y Letras, el primer programa que se ha ofertado en el noreste del país en este tema fuera de la Cuidad de México.

Artículo 1. Los principios rectores aplicables a las relaciones situaciones y procesos vinculados a la aplicación del presente Protocolo son las siguientes:

I. integridad: La Universidad tiene la obligación se ser ejemplo de rectitud y probidad, orientando todos sus actos a la búsqueda de la verdad y apartándose de conductas y prácticas relacionadas con la simulación y el engaño.

Artículo 2. Para efecto del presente Protocolo se le denominará:

Acoso Sexual: Es toda forma de violencia sexual en la que, si bien no existe la subordinación, concurra un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima de naturaleza sexual, independientemente de que se realice en uno o varios eventos, ello de conformidad a las normas aplicables.

Artículo 3. En la implementación de este Protocolo participan las siguientes instancias: la UNIIGÉNERO, La Comisión para la Investigación en Igualdad de Género (CIIGEN) del H. Consejo Universitario, Unidad de Servicios Psicológicos Extensión de Equidad Y Género de la Facultad de Psicología y la Comisión de Honor y Justicia del H. Consejo Universitario, todas coordinadas con las estrategias y sustento legal que aporte la oficina del Abogado General.

La UANL ha llevado a cabo diferentes esfuerzos para dinamizar el aprendizaje enfocado a una sociedad con equidad de género y libre de violencia; cuenta con la Unidad para la Igualdad de Género, en su informe del 2017-2021, resaltando que las universidades juegan un papel líder, trasformadores en la educación. En este sentido el 16 de enero del 2014, se llevó a cabo la firma del

convenio de colaboración entre la UANL y el Instituto Estatal de las Mujeres del Estado de Nuevo León, que tiene como propósito la creación de la Unidad para la Igualdad de Género (UNIIGÉNERO) y la fundación de esta:

> …La UNIIGÉNERO es un órgano radicado en el Instituto de Investigación Sociales que depende de la Rectoría de la UANL. Tiene como finalidad establecer políticas, estrategias y acciones para incorporar la perspectiva de género en las actividades cotidianas de las y los universitarios. Sus principales funciones son las de: impulsar la cultura institucional para prevención y erradicar la discriminación y violencia de género; promover el marco normativo y diseño de procedimientos institucionales orientados a respetar los derechos de las personas: y robustecer la perspectiva de género en el modelo educativo (Martínez, 2021, p.16).

En este sentido, como se mencionó anteriormente en el año 2019 se aprobó y se llevó a cabo la publicación del Protocolo de Atención para Caos de Acoso u Hostigamiento Sexual en la UANL; dicho protocolo abarca desde los estudiantes universitarios, al equipo de profesorado y a los trabajadores administrativos de la UANL, este plantea el establecimiento de la Unidad para la Igualdad de Género, Cultura de Género (UNIIGÉNERO), la cual cuenta con el soporte de los servicios de la Extensión de Equidad de Género de la Unidad de Servicios Psicológicos de la Facultad de Psicología y de la Comisión para la Investigación en Igualdad de Género de H. Consejo universitario (CIIGEN).

La educación de género es un eje prioritario para la Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL), así como para las preparatorias y facultades que la integran. Actualmente, el programa UNIIGÉNERO cuenta con 54 enlaces en las distintas dependencias académicas de la universidad. Estos enlaces desempeñan

un papel crucial en la sensibilización y concientización sobre la igualdad de género, adaptando sus actividades a la magnitud y características específicas de cada comunidad educativa, incluyendo el personal administrativo y docente, así como el número de estudiantes. Además, cada dependencia ha establecido dos espacios clave: el Departamento de género y el Departamento de psicología. Estas áreas organizan actividades como conferencias, campañas, cursos, diplomados y talleres enfocados en la identificación y prevención de la violencia y desigualdad de género, logrando, en muchos casos, resultados positivos (UNIIGÉNERO, 2021).

El problema de investigación de este proyecto se fundamenta en la relevancia del análisis de la educación de género dentro de la UANL como un medio para promover la inclusión y la igualdad entre hombres y mujeres. Entender las estrategias implementadas por esta institución es esencial para desarrollar políticas educativas y sociales que desafíen los estereotipos de género y fomenten una cultura de respeto mutuo y equidad. Como señala Paredes (2020), la integración de la perspectiva de género en las universidades no solo combate la discriminación, sino que también forma a las y los estudiantes para desenvolverse en una sociedad diversa, reconociendo la riqueza de las distintas culturas y promoviendo la sostenibilidad social.

Además, el análisis de la educación de género permite identificar áreas clave como el servicio comunitario, el cuidado de la salud y el liderazgo, fortaleciendo habilidades esenciales para la vida profesional y social. También contribuye a prevenir problemáticas como el acoso sexual y la discriminación, aspectos destacados por la UNESCO (2020), como barreras críticas para el desarrollo

humano. Aunque los esfuerzos realizados por la UANL en materia de género son considerables, es necesario realizar un análisis sistemático y constante que permita adaptar sus estrategias educativas a los estándares establecidos por organismos nacionales e internacionales, como ONU Mujeres y la UNESCO.

En este sentido, esta investigación busca aportar una visión integral que permita comprender el impacto y la efectividad de las acciones implementadas por la UANL, con el objetivo de promover una sociedad más equitativa e inclusiva.

1.2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1. Objetivo general

- Analizar las estrategias implementadas para la educación de género y la identificación y prevención de la violencia de género, como parte transversal de los programas educativos de nivel superior en la Universidad Autónoma de Nuevo León.

1.2.2. Objetivos específicos

- Analizar los programas educativos, unidades de aprendizaje, cursos y estrategias enfocadas para la identificación y prevención de la violencia de género que se impartan en el nivel superior en la Universidad Autónoma de Nuevo León.

- Identificar y evaluar las capacitaciones dirigidas a los docentes de la Universidad Autónoma de Nuevo León enfocadas a la identificación y prevención de la violencia de género dentro de los cursos que imparten.

- Analizar las opiniones de los profesionales y expertos en el ámbito educativo para la realización de cursos, unidades de aprendizaje y estrategias dirigidos a estudiantes del nivel superior de la UANL sobre la identificación y prevención de la violencia de género con una base educativa, científica y pedagógica.

- Evaluar las opiniones de las estudiantes del nivel superior de la UANL sobre los cursos, unidades de aprendizaje y estrategias dirigidas hacia estos para la identificación y prevención de la violencia de género.

- Identificar los fundamentos conceptuales para el diseño de un curso o unidad de aprendizaje a través de la cual se brinde información hacia las mujeres para la prevención de la violencia de género, como parte transversal de los programas educativos a nivel superior en la Universidad Autónoma de Nuevo León.

1.3. PREGUNTAS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Pregunta central

- ¿Cuáles son las estrategias implementadas en materia de género y la prevención de la violencia de género, como parte transversal de los

programas educativos a nivel superior en la Universidad Autónoma de Nuevo León?

1.3.2. Preguntas subordinadas

- ¿Cuáles son los programas educativos, unidades de aprendizaje y estrategias enfocadas a la identificación y prevención de la violencia de género que se imparte en el nivel superior en la Universidad Autónoma de Nuevo León?

- ¿Cuáles son las capacitaciones dirigidas a los docentes de la Universidad Autónoma de Nuevo León enfocadas a la identificación y prevención de la violencia de género dentro de los cursos que imparten?

- ¿Cuáles son las opiniones de los profesionales y expertos en el ámbito educativo para la realización de cursos y unidades de aprendizaje dirigidos a estudiantes del nivel superior de la UANL sobre la identificación y prevención de la violencia de género con una base educativa, científica y pedagógica?

- ¿Qué opinan de los estudiantes del nivel superior de la UANL sobre los cursos, unidades de aprendizaje y estrategias dirigidas hacia estos para la identificación y prevención de la violencia de género?

- ¿Cuáles son los fundamentos conceptuales para el diseño de un curso o unidad de aprendizaje a través de la cual se brinde información hacia las mujeres para la prevención de la violencia de género, como parte transversal

de los programas educativos a nivel superior en la Universidad Autónoma de Nuevo León?

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Este estudio busca contribuir al conocimiento universitario en cuanto al tema de equidad de género en el área educativa, así mismo enriquecer los programas, estrategias o unidades de aprendizaje existentes en las diversas dependencias de la UANL relacionados con género, se analiza esta situación desde la perspectiva de los expertos en la materia para conocer su punto de vista respecto a las acciones de identificación y prevención de la violencia de género en esta institución; la opinión de los docentes en materia de género y como de los estudiantes que se encuentran inscritos en la misma. Además, tiene el objetivo de sensibilización sobre la equidad de género en el ámbito universitario, específicamente en el contexto educativo de la Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL). Este estudio busca enriquecer los programas, estrategias y unidades de aprendizaje implementados en las diversas dependencias de la UANL, con el fin de fortalecer la inclusión de la temática de género y promover un entorno académico equitativo, así como conocer su impacto y eficacia.

La justificación que sustentan este trabajo de investigación se fundamenta en las estadísticas respecto a la problemática de la violencia de género en México, INMUJERES (2013) , indicó que “las niñas y mujeres cuyas edades fluctúan entre los 12 y los 29 años concentran el 60% de los ataques sobre violencia de género, resalta la importancia de implementar estrategias efectivas en el ámbito educativo

para prevenir y erradicar este problema, especialmente en el contexto universitario, que debe ser un espacio de formación y transformación para todos los individuos. Es importante implementar estrategias efectivas en el ámbito educativo para prevenir y erradicar este problema, especialmente en el contexto universitario, que debe ser un espacio de formación y transformación para todos los individuos.

La Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en Nuevo León establece diversas formas de violencia que afectan a las mujeres, como la violencia psicológica, física, sexual, patrimonial, económica y feminicida (Instituto Estatal de las Mujeres, 2013). Estas categorías reflejan que el problema y la necesidad de abordar la equidad de género de manera integral, no solo en el ámbito social, sino también en el educativo. La UANL, como una de las principales instituciones de educación superior en la región, tiene la responsabilidad de ser un referente en la promoción de la igualdad y la prevención de la violencia de género.

En la actualidad, la expansión de las redes sociales, el Internet y el entorno digital han generado nuevos desafíos en contra de la violencia de género, ocuparon un papel principal incluso en el mundo educativo; la Revista Forbes, indica en este sentido que “las redes sociales se han convertido en un terreno fértil para la agresión contra las mujeres”, incluyendo acoso, amenazas y otras formas de violencia en línea (Forbes, 2021).

En este contexto, investigaciones como el estudio La ciberviolencia contra mujeres y niñas Vázquez y Rebollo. (2018), indica que “las mujeres constituyen el objetivo de ciertas formas de ciberviolencia en una proporción superior a la de los

hombres". Por otra parte, el informe de la ONU también destaca que "las mujeres constituyen el objetivo de ciertas formas de ciberviolencia en una proporción superior a la de los hombres" (ONU, 2017). Estos nuevos escenarios de violencia exigen un enfoque renovado que contemple tanto los espacios físicos como digitales, lo cual representa un reto importante para las estrategias educativas de la UANL.

La educación, como herramienta transformadora, tiene el potencial de erradicar prejuicios, estereotipos y actitudes discriminatorias, y fomentar una cultura de respeto e igualdad (ONU Mujeres, 2021). Este estudio pretende recopilar información de expertos, docentes y estudiantes con el fin de obtener una visión clara y precisa de las condiciones actuales, las necesidades y las áreas de mejora en los programas y estrategias existentes en la UANL. Este análisis permitirá evaluar los esfuerzos realizados por la universidad en materia de equidad de género y generar propuestas basadas en evidencia para optimizar las acciones educativas y administrativas en esta área, desde un cambio en la educación según Freire (1970).

El enfoque interdisciplinario de la investigación, que involucra perspectivas de expertos en equidad de género, violencia de género, psicología, pedagogía y otras áreas, resulta fundamental para abordar la complejidad del fenómeno de la violencia de género en el ámbito universitario. El estudio de la violencia de género en el ámbito educativo requiere una aproximación integral, que no solo considere la sensibilización de los estudiantes, sino también el impulso de un cambio cultural profundo dentro de las instituciones educativas. La colaboración interdisciplinaria,

que involucra a especialistas de diversas áreas, resulta esencial para diseñar estrategias educativas que fomenten la reflexión crítica, la empatía y la acción proactiva frente a este problema. Según Bonilla-Algovia y Rivas-Rivero (2020), "el sistema educativo, dado su carácter socializador, representa un contexto idóneo para fomentar la igualdad y prevenir la violencia de género".-

La implementación de enfoques interdisciplinarios también ha sido reconocida como una estrategia clave en la lucha contra la violencia de género en entornos educativos. La Red Interdisciplinaria de Estudios de Género de la Universidad Nacional subraya la importancia de combinar el conocimiento de distintas disciplinas para abordar de manera efectiva la violencia de género, proponiendo políticas y estrategias integrales que promuevan la igualdad y el respeto en las instituciones académicas (Red Interdisciplinaria de Estudios de Género, 2018).

Por lo anterior, es importante resaltar que la educación juega un papel fundamental en la construcción de una sociedad más equitativa, ya que permite desafiar las normas de género y promover valores de respeto e igualdad desde las etapas formativas. La colaboración entre diversas disciplinas en los programas educativos contribuye no solo a la sensibilización, sino a la creación de un entorno en el que los estudiantes se convierten en agentes de cambio, comprometidos con la erradicación de la violencia de género y la construcción de una cultura de paz y justicia. El estudio busca obtener información del análisis de las participaciones, con la finalidad de tener una visión honesta, real y certera de las condiciones actuales, las necesidades y las mejoras que se pueden llevar a cabo dentro de los programas

y estrategias existentes y de los esfuerzos realizados por la UANL en materia de equidad de género.

Este estudio se alinea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), particularmente con el ODS 5, que tiene como meta lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas (Naciones Unidas, 2015). Así, se propone la reformulación y optimización de los programas educativos de la UANL mediante un enfoque participativo e interdisciplinario, para fortalecer el compromiso de la institución con la equidad de género y la erradicación de la violencia en sus diversas formas.

La justificación de esta investigación se fundamenta en el análisis de las estrategias, programas y unidades de aprendizaje existentes en el nivel superior implementadas por la UANL para que los estudiantes desarrollen habilidades y competencias para la identificación y prevención de la violencia de género. Además, busca indagar en las carencias y dificultades que se pueden reflejar desde la opinión de los expertos, docentes y estudiantes de la UANL. Finalmente, reformar los esfuerzos de esta institución a través del mejoramiento de los programas existentes, a su vez estas unidades de aprendizaje se verán reforzadas con la opinión de los expertos en materia de género.

1.5. CRITERIOS PARA EVALUAR LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. Conveniencia

Se considera que este proyecto de investigación es conveniente puesto que tiene como principal objetivo el análisis de las estrategias implementadas por la UANL para la identificación oportunidad y la prevención de la violencia de género.

La premisa que guía este estudio sostiene que es necesario que se refuercen las estrategias y programas implementados por esta institución puesto que, según se ha determinado en distintos estudios, pueden resultar insuficiente para informar a una población que supera los 200 mil estudiantes en la UANL. Asimismo, este estudio resulta conveniente en el contexto en el que las estadísticas respecto a la violencia de género presentan altos índices de incidencia entre la sociedad mexicana y, de manera específica, entre la comunidad del estado de Nuevo León.

Es importante destacar que los esfuerzos realizados por la Universidad Autónoma de Nuevo León en materia de identificación y prevención de la violencia de género, sobre todo a través de las unidades de aprendizaje enfocadas en materia de género son loables. Sin embargo, desde este trabajo, más que una crítica, se plantea la necesidad de realizar una evaluación sistemática de una problemática que evoluciona a un ritmo acelerado, por lo que es necesario que, desde la comunidad académica y científica, se continue contribuyendo al mejor conocimiento del impacto de este fenómeno en la comunidad estudiantil.

1.5.2. Relevancia social

La Organización de las Naciones Unidas (2023) indica que el término violencia de género hace referencia a todos aquellos actos o agresiones con los que se dañe a otra persona y en los que, la principal razón de estas se encuentre fundamentada en el género de la víctima, lo cual, desde esta organización, se considera una violación grave a los derechos humanos.

En este contexto, el desarrollo de este estudio resulta relevante puesto que es necesario el diseño de estrategias, programas y, en el caso de la Universidad Autónoma de Nuevo León, de las unidades de aprendizaje que permitan que los miembros de la comunidad de esta institución adquieran y desarrollen competencias enfocadas a la identificación oportuna y a la prevención de la violencia de género.

Ante un escenario en el que cada día se presentan un mayor número de agresiones de esta índole, resulta relevante contar con información que permita el sustento de nuevas estrategias para la prevención de este fenómeno; el cual tiene un gran impacto en la sociedad mexicana, donde según diversos autores, se presenta un estado de normalización del significado de la violencia de género.

1.5.3. Implicaciones practicas

En esta investigación tiene como propósito principal realizar el análisis de las estrategias educativas implementadas con la finalidad de identificar y prevenir la violencia de género, así como evaluar los programas educativos de las unidades de

aprendizaje diseñadas por la Universidad Autónoma de Nuevo León con este mismo fin.

Dentro de las implicaciones práctica de este proyecto se encuentra que, para la recolección de datos, se plantea el diseño de diversos instrumentos tanto cuantitativos como cualitativos; entre estos se encuentra la entrevista a profundidad; entrevistas semi estructuradas (encuestas) y el análisis documental.

Este estudio se enfoca en aportar conocimiento que permita el diseño, o en su caso el mejoramiento, de estrategias, programas y unidades de aprendizaje específicas para el desarrollo de competencias y habilidades en los estudiantes para la identificación y prevención de la violencia de género. Por tal motivo, conocer las experiencias y puntos de vista de los participantes permitirá tener un mejor panorama sobre el impacto de esta situación.

1.5.4. Limitaciones y delimitaciones

Este proyecto de investigación tiene como objetivo principal el análisis de las opiniones de los estudiantes de la Universidad Autónoma de Nuevo León y de los expertos en la materia y de los docentes, sobre los programas, estrategias y unidades de aprendizaje realizadas en esta institución para la identificación y la prevención de la violencia de género. A través de esta exploración será posible encontrar el fundamento para la creación de unas herramientas o, en su caso, el mejoramiento de las existentes, como una contribución que, desde la academia, se hace a la prevención de este fenómeno.

1.5.4.1. Delimitaciones

Entre las delimitaciones de este estudio se encuentra que el análisis solamente se realizará para los planes, estrategias y unidades de aprendizaje diseñadas e implementadas por la Universidad Autónoma de Nuevo León para la identificación y prevención de la violencia de género. Si bien es cierto que tanto otras instituciones educativas como gubernamentales han establecido medidas similares, solamente se tomará como referencia a la UANL.

1.5.4.2. Limitaciones

Como limitación en este proyecto se encuentra el hecho de que dentro de la comunidad estudiantil y académica de la Universidad Autónoma de Nuevo León no se encuentran difundidos de manera adecuada los programas, estrategias y unidades de aprendizaje enfocadas a la identificación y prevención de la violencia de género. Esta situación impacta de dos formas principales; por un lado, limita su impacto y trascendencia y, por el otro, provoca que los estudiantes no se encuentren informados respecto a este tema y, por ende, que no puedan responder correctamente a los instrumentos planteados.

1.5.5. Valor teórico

A partir de un enfoque no experimental y exploratorio este trabajo tiene como propósito principal el análisis de las opiniones tanto de la comunidad estudiantil de la Universidad Autónoma de Nuevo León como de expertos y docentes de distintas áreas de conocimiento, sobre los programas, estrategias y unidades de aprendizaje

establecidas para la identificación y prevención de la violencia de género. Los resultados de esta investigación permitirán realizar recomendaciones sobre los planes actuales planteados desde la UANL para combatir esta problemática en esta institución universitaria.

La identificación de situaciones violentas relacionadas con el género permitirá disminuir la incidencia de esta problemática entre la comunidad de la UANL, motivo por el cual es necesario que se profundicen y se continúen implementadas medidas con este fin. Es preciso indicar que el esfuerzo realizado por esta institución es considerable; sin embargo, existe la necesidad de realizar una evaluación sistemática sobre esta problemática.

1.5.6. Utilidad metodológica

Como parte de esta investigación se plantea el diseño de distintos instrumentos de recolección de datos enfocados a conocer las opiniones de los miembros de la comunidad de la Universidad Autónoma de Nuevo León y de expertos en la materia, sobre la problemática de la violencia de género. Este análisis implica la realización de entrevistas, encuestas y un análisis de contenidos sobre las unidades de aprendizaje y estrategias desarrolladas por la UANL para que los estudiantes sean capaces de identificar y prevenir situaciones de violencia.

1.5.7. Consecuencias

Con el fin de enriquecer la investigación existente en torno a la importancia del diseño e implementación de programas, estrategias y unidades de aprendizaje

enfocadas en la identificación y prevención de la violencia de género en la Universidad Autónoma de Nuevo León, este proyecto de investigación se enfoca en analizar la metodología que actualmente se desarrolla dentro de esta institución; así mismo, se evalúa la perspectiva de los estudiantes y de expertos en la materia en torno a este aspecto.

De manera específica, este proyecto de investigación tiene el propósito de encontrar los lineamientos fundamentales para proponer y diseñar un plan de reforzamiento para las estrategias implementadas por la UANL para la prevención de la violencia de género de forma transversal en todas las dependencias de la institución.

Desde el entorno educativo y académico, este proyecto contempla que la violencia de género es una problemática que afecta de manera considerable a la comunidad universitaria, principalmente, a las mujeres; sobre todo, cuando estas no son capaces de identificar que están pasando por una situación de este tipo. En este punto surge la necesidad de establecer estrategias específicas para que quienes conforman la UANL sean capaces de saber cuándo se están enfrentando a una situación que vulnere sus derechos.

CAPÍTULO 2
MARCO TEÓRICO Y REFERENCIAL

CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO Y REFERENCIAL

En las últimas décadas, los estudios en materia de género han adquirido un papel cada vez más relevante en los ámbitos público, educativo, social y político. Este interés responde a la necesidad de abordar las dinámicas sociales desde una perspectiva interdisciplinaria que permita comprender y transformar las relaciones de poder, estereotipos y desigualdades de género. La equidad e igualdad de género han dejado de ser únicamente ideales, para convertirse en objetivos prioritarios respaldados por organismos internacionales como la ONU, la UNESCO y la CEPAL, que subrayan la importancia de la educación y las políticas públicas en la eliminación de la discriminación y la violencia de género (UNESCO, 2020; ONU Mujeres, 2021).

Este trabajo se centra en el análisis y recolección de información sobre temas de género, con el objetivo de construir un panorama global que permita contextualizar y entender las acciones específicas implementadas en la Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL). Este enfoque permite identificar cómo las políticas y programas universitarios se alinean con los principios de equidad e igualdad de género promovidos internacionalmente.

Además, este estudio incluye una revisión de conceptos clave como la violencia de género, entendida como una manifestación de las desigualdades estructurales que afectan a las mujeres en mayor medida, tal como lo han señalado autores como Lagarde (2015) y organizaciones como ONU Mujeres (2021). Se aborda el problema desde una perspectiva mexicana, considerando las

particularidades culturales, sociales y políticas que influyen en la prevalencia de la violencia de género en el país. De acuerdo con datos del INEGI (2020), más del 66% de las mujeres mexicanas han enfrentado al menos un incidente de violencia a lo largo de su vida, lo que subraya la urgencia de continuar generando conocimiento y estrategias de intervención desde el ámbito educativo.

El marco teórico de este trabajo parte de los postulados de la teoría de género, que cuestiona y desmantela los roles de género tradicionales, y de la perspectiva interseccional, que permite analizar cómo las diversas formas de discriminación (género, clase, etnia, edad, etc.) interactúan para producir desigualdades más complejas (Crenshaw, 1991). Este enfoque resulta esencial para comprender cómo la violencia de género opera en diferentes contextos, incluidos los educativos, y cómo es posible diseñar intervenciones efectivas y transformadoras.

2.1. PANORAMA MUNDIAL DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

El panorama mundial de la violencia de género es alarmante, según el Informe Global sobre la Violencia contra las Mujeres (GEVAW), publicado en 2016 por el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), una de cada tres mujeres en todo el mundo ha sufrido algún tipo de violencia física o sexual. En muchos países de África subsahariana, el índice de violencia de género supera el 50%, lo cual significa que más de la mitad de las mujeres han sufrido alguna forma de violencia en sus hogares o en la sociedad. Además, la infravaloración de las mujeres aún se evidencia en el ámbito del matrimonio; muchas niñas aún son

obligadas a casarse con personas mucho mayores de edad que ellas sin su consentimiento. Por lo tanto, el panorama mundial de la violencia de género sigue siendo bastante sombrío, y los países necesitan tomar medidas urgentes para abordarlo.

Actualmente, las estadísticas de distintas organizaciones a nivel mundial indican que la cantidad de mujeres que sufren de agresiones ha ido en aumento. Al respecto, ONU Mujeres, señala que “las estimaciones mundiales más recientes muestran que la prevalencia de la violencia contra las mujeres se ha mantenido prácticamente invariable en el último decenio, con 1 de cada 3 mujeres sometidas a violencia física o sexual al menos una vez en su vida”. ONU Mujeres (2022, p. 28),

La referencia sobre la violencia contra las mujeres y las niñas es el Convenio sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979. El artículo 1 de esta convención define la discriminación contra la mujer como "todas las disposiciones, acciones u omisiones que establezcan desigualdades entre los sexos". Esta convención insta a los Estados parte a tomar todas las medidas necesarias para garantizar la igualdad de derechos para las mujeres en materia laboral, educativa y social, así como a eliminar la violencia contra las mujeres y las niñas.

Por otra parte, existen diferentes esfuerzos que los gobiernos, organizaciones y la sociedad civil han tratado de unir conocimientos, información,

investigación, de diferentes países en la búsqueda de radicar la violencia de género, por lo tanto:

> Los gobiernos, las organizaciones de la sociedad civil internacionales y nacionales y los organismos de las Naciones Unidas tienen una función que cumplir en el abordaje de la violencia contra las mujeres y las niñas como parte de la respuesta al COVID-19, y como parte de los esfuerzos concertados para “reconstruir mejor”. Los planes de respuesta y recuperación deberían incluir medidas basadas en la evidencia para afrontar la violencia contra las mujeres y las niñas, así como los recursos suficientes para garantizar su implementación plena e inclusiva, con el fin de poder unir estos esfuerzos para beneficio de la sociedad.

La igualdad de género es esencial para el bienestar de cualquier sociedad, de alguna manera cuando hombres y mujeres tienen los mismos derechos y oportunidades para desempeñarse profesionalmente, toda la sociedad es la beneficiaria. Esto reduce la desigualdad social y aumenta el crecimiento económico, así como la seguridad y la estabilidad de la sociedad. Una mayor equidad de género también contribuye a la disminución de la violencia y los abusos contra la mujer, y a generar relaciones interpersonales más saludables. Sin embargo, según la ONU (2020):

> Las sucesivas crisis mundiales están poniendo en peligro el logro de los ODS, y los grupos poblacionales más vulnerables del mundo se ven afectados de manera desproporcionada, en particular las mujeres y las niñas. La igualdad de género es fundamental para alcanzar los ODS y debería estar en el centro de los esfuerzos por reconstruir para mejorar”, dijo Maria-Francesca Spatolisano, Subsecretaria General de la Coordinación de Políticas y

Asuntos Interinstitucionales del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas.

Si bien se ha mencionado anteriormente los diferentes esfuerzos a nivel internacional, de gubernamentales e instituciones, esto no libera que las crisis mundiales puedan ser un factor para detener los avances sobre la violencia de género.

Existen diversos acuerdos internacionales para combatir la violencia de género. Entre los principales acuerdos se encuentran:

La Convención de Belém Do Pará, propuesta en 1994 por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). Esta Convención condena sistemáticamente la violencia contra las mujeres y la considera una violación de los derechos humanos.

La Convención de Estambul, suscrita en 2011 por el Consejo de Europa, es un tratado internacional que aborda medidas para proteger a las mujeres de la violencia física, sexual y psíquica.

La Declaración sobre el Eliminación de la Violencia Contra Las Mujeres, aprobada por la Asamblea General de la ONU en 1993, establece los fundamentos legales para la prevención y eliminación de la violencia de género por parte de los estados signatarios.

La Convención de Beijing, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1995, es un tratado internacional encaminado a conseguir la igualdad de derechos y oportunidades para las mujeres alrededor del mundo. Esta Convención también se centra en combatir la violencia de género.

Además, existe la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la

Mujer, donde se busca una vida libre de violencia. Según la Organización Mundial de la Salud:

> Muchos acuerdos internacionales, incluso la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, han reconocido el derecho humano fundamental de las mujeres a vivir una vida libre de violencia. Las Naciones Unidas definen en términos generales la violencia contra la mujer como todo acto que produce o puede producir un daño a la salud física, sexual o mental de las mujeres. No obstante, en muchos entornos los sistemas jurídicos y las normas sociales siguen tolerando o aun aprobando que los hombres usen la violencia contra las mujeres en muchas circunstancias. Organización Mundial de la Salud en el (2013, p101).

Por lo tanto, se menciona que existe una labor interesante por los derechos humanos y de las mujeres a vivir una vida libre de violencia sin embargo, dichos acuerdos internacionales no han sido suficiente para que se pueda ver reflejado en las estadísticas mundiales.

El Estudio de la OMS de 2002 sobre la Prevalencia de la Violencia de Género: esta investigación fue ampliamente citada y se usó para reconocer la violencia contra las mujeres, es un tema internacional y de suma importancia. Además, el Estudio de la UE de 2014 sobre Violencia de género: Este estudio profundizó en la prevalencia e impacto de la violencia basada en el género en toda Europa junto con un análisis de las medidas de prevención más exitosas. Por otra parte, el Estudio de la ONU del 2006 sobre la Prevención y eliminación de la violencia contra las mujeres, esta investigación trató de comprender las raíces de la violencia de género, los patrones mundiales, la forma en que la violencia de género se relaciona con el

poder y la desigualdad social, y la posibilidad de desarrollar un marco legal para abordar el problema.

Las cifras que arrojan las múltiples estadísticas a todos los niveles representas la gran relevancia que representa profundizar sobre el tema de violencia de género, a continuación, la Organización Mundial de la salud en el 2013 mencionó:

> Entre los resultados más llamativos de este estudio, las conclusiones dictan que un 35% de las mujeres en el mundo han sido víctimas de violencia dentro o fuera de su pareja, en su mayor parte violencia conyugal: un 30% de las mujeres que han mantenido una relación han sido víctimas de violencia física o sexual de su pareja y, a nivel mundial, el 38% de los asesinatos de mujeres se debe a la violencia conyugal. Se demuestra, en suma, que las mujeres que han sido víctimas de abusos físicos o sexuales corren mayor riesgo de padecer problemas de salud en los ámbitos de salud reproductiva, propensión doble a experimentar depresión, a padecer alcoholismo y 1.5 veces más probables a adquirir el VIH. (OMS, 2013, p. 39).

En los últimos años se han realizado muchos avances en materia de igualdad de género, como la mayor presencia de la mujer en los ámbitos académico, económico y político, el tratamiento legal igualitario para los derechos de las mujeres y el reconocimiento de los roles de género flexibles. También se han implementado programas de educación sobre el empoderamiento de las mujeres, el aborto seguro y los derechos reproductivos. Estas acciones contribuyen al logro de la igualdad de género en los países. A nivel internacional, las Naciones Unidas han trabajado activamente para promover la igualdad de género y erradicar la discriminación de la

mujer. La Organización de las Naciones Unidas proporciona asistencia financiera corporativa para iniciativas que promuevan la igualdad de género en todo el mundo.

Sin embargo, a pesar de décadas de trabajo al respecto de la igualdad de género se sigue viendo como un trabajo que no ha llegado a su final y en el cumplimiento de sus objetivos, por otra parte, las Naciones Unidas mencionaron:

> No obstante, los avances en materia de igualdad de género y nuestros objetivos comunes siguen sometidos a una presión casi universal, en algunos casos ligada a acontecimientos políticos de carácter más general y protagonizada por coaliciones mundiales bien financiadas y de gran alcance, que insisten cada vez más en cuestionar el derecho internacional de los derechos humanos y la cooperación multilateral. Estas tendencias representan una amenaza sin precedentes a cualquier agenda progresista dirigida a lograr la igualdad de género y el desarrollo sostenible, incluida la justicia social y climática. (Naciones Unidas, 2021, p. 115).

Las mujeres en situación de mayor vulnerabilidad a la violencia de género son: aquellas que tienen una edad temprana (en adolescentes y jóvenes); las que viven en contextos de pobreza; las que tienen un origen étnico minoritario; las que son migrantes; las que experimentan incapacidades; aquellas vinculadas a grupos religiosos conservadores; y todas aquellas que viven en contextos donde la violencia de género es común:

> Aunque la violencia contra las mujeres es un fenómeno mundial, afecta de forma desproporcionada a mujeres con vulnerabilidades múltiples, como las que viven en la pobreza, las miembros de grupos indígenas y las personas con discapacidad. La violencia contra las mujeres también converge con fenómenos sociopolíticos y económicos, como los conflictos armados, los

> desplazamientos y la escasez de recursos, lo que da lugar a la feminización de la vulnerabilidad" (Naciones Unidades, 2015).

2.1.1. Conceptos y definiciones sobre la violencia de género

El género se refiere a los roles, estereotipos, identidades y comportamientos asociados con mujeres y hombres, mientras que el sexo es el estado biológico de ser masculino o femenino. El género es una construcción social, mientras que el sexo se refiere a la biología; este depende de los roles culturalmente definidos, mientras que el sexo se refiere al conjunto de características anatómicas, fisiológicas y biológicas con las que un ser humano nace.

El sexo como identificación es una forma de determinar el sexo de una persona. Esto puede ser determinado por los cromosomas, la apariencia física o el género. El sexo se usa a menudo para asignar los derechos legalmente reconocidos asociados con un género determinado, como la capacidad de contraer un matrimonio o disponer de una certificación de nacimiento. El sexo también puede ser utilizado para estudios de salud de un grupo en particular. Para Poggi (2019):

> El uso del término "género" se ha difundido en los movimientos feministas, a partir de los años sesenta, sobre todo como oposición paradigmática a "sexo": según este uso, mientras que «sexo» expresa un concepto biológico, "género" expresa un concepto cultural, histórico y social. "Sexo" es un término usado para designar a machos y hembras según factores físicos, biológicos (cromosomas, órganos sexuales, gametos, hormonas, etc.); "género" es un término utilizado para designar a hombres y mujeres basándose en características sociales, espaciales y temporales. La distinción entre sexo y género se ha elaborado precisamente para distinguir lo que es biológico y, en este Sobre el concepto de violencia de género y su relevancia para el

> derecho 287 sentido, natural, fijo, de lo que es social y, por tanto, cambiante: para explicar la transexualidad (donde el sexo y el género no coincidirían) 1 y, sobre todo, para contrarrestar algunas formas de determinismo biológico.

La violencia contra la mujer es una forma de discriminación y una de las formas de violencia de género, ya que se fundamenta en la desigualdad de roles y estereotipos de género. Esta comprende cualquier forma de violencia o abuso, físico, psicológico, emocional, sexual, económico o patrimonial, ejercido por una persona, colectivo y/o Estado en el marco de la relación de pareja, la familia, la comunidad o bien con agentes involucrados en los procesos de justicia o servicios del Estado relacionados con la violencia contra la mujer. Según Perela:

> La violencia contra la mujer comprende la violencia física, sexual y psicológica que se produce en el seno de la familia y en la comunidad en general, incluidas las palizas, el abuso sexual de niñas, la violencia relacionada con la dote, la violación marital, la mutilación genital femenina y otras prácticas tradicionales dañinas para la mujer, la violencia no conyugal y la violencia relacionada con la explotación, el acoso sexual y la intimidación en el trabajo, en las instituciones educativas y en cualquier otro lugar, el tráfico de mujeres, la prostitución forzada y la violencia perpetrada o tolerada por el estado. además, en la declaración se reconoce que «la violencia contra la mujer constituye una manifestación de relaciones de poder históricamente desiguales entre el hombre y la mujer, que han conducido a la dominación de la mujer y a la discriminación en su contra por parte del hombre [...] y que es uno de los mecanismos fundamentales por los que se fuerza a la mujer a una situación de subordinación respecto al hombre. (Perela, 2010, p. 129).

Las mujeres en particular siguen siendo víctimas de la violencia de género; sin embargo, a medida que los estudios avanzan, se han identificado patrones específicos de violencia masculina. Los hombres también pueden ser víctimas de

violencia doméstica, violencia física, violencia sexual, entre otras formas de violencia. De hecho, estudios recientes muestran que las tasas de violencia doméstica entre parejas homosexuales son iguales o incluso más altas que entre parejas heterosexuales. Tanto los hombres como las mujeres tienen derecho a ser protegidos de toda forma de violencia, y los programas y políticas de prevención de la violencia deberían tener en cuenta a ambos sexos y abordar la dinámica particular de la violencia relacionada con el género (Revista Violence and Gender, 2019).

Un estudio reciente publicado en 2019 en la revista Violence and Gender examinó las características de relaciones íntimas y la experiencia de violencia entre hombres y mujeres homosexuales, bisexuales y transgénero en Estados Unidos. El estudio mostró que aproximadamente el 33% de los hombres gays, el 34% de las mujeres lesbianas y el 39% de las personas transgénero informaron haber sido víctimas de alguna forma de violencia doméstica. Estas tasas son ligeramente mayores que las tasas entre las parejas heterosexuales. Según Roberto Castro (s.f.) menciona que:

> El género es una de las categorías centrales del pensamiento feminista. Su objetivo es criticar —no solo describir— el conjunto de relaciones sociales que presuponen y perpetúan una realidad social jerarquizada a partir de la valoración diferencial de los sexos y de los atributos y mandatos que se les presumen concomitantes. Género no es un concepto para referirse a las mujeres ni una noción que haga referencia a la simple comparación estadística entre hombres y mujeres. Es, en cambio, una categoría que ilumina una de las formas fundamentales de la desigualdad en los sistemas sociales; aquella que se produce históricamente (es decir, con variaciones temporales, estructurales y culturales) en las relaciones entre los individuos,

> las instituciones y el Estado, mediante la arbitraria instauración y reproducción de la dominación de los varones y lo masculino sobre las mujeres y lo femenino.

El género como un concepto cultural se refiere a la forma en que una sociedad, una cultura o una comunidad comprenden y de manera general asignan roles o estereotipos al sexo o género de sus miembros. Estas relaciones y estereotipos son aprendidos, en su mayoría, desde la infancia y están estrechamente relacionados con las expectativas, actitudes y comportamientos que la cultura promueve sobre los hombres y las mujeres. Estos pueden variar de cultura en cultura, pero en la mayoría de los casos, el género se refiere a los roles, actividades y perspectivas de niños, niñas, hombres, mujeres y personas transgénero.

> El género es un concepto cultural, relacionado con el lenguaje, la identidad, la forma de vestir, la forma de hablar y de actuar; es decir, está relacionado con la manera cómo las sociedades asignan o atribuyen roles a una persona, basados en su sexo. Los términos femenino y masculino han sido tradicionalmente utilizados como marcadores de género, pero se ha demostrado que estas dos categorías no son tan tales, sino que no hay una sola manera de ser femenino o masculino (ONU, 2021).

El concepto de género es uno relativo y variable, no absoluto. Muchas personas se encuentran en un punto intermedio entre lo masculino y lo femenino, o se identifican con uno u otro a lo largo de su vida, en lugar de a uno solo. Esta realidad ha conllevado a la evolución de etiquetas, conceptos, y relaciones sociales. Ahora entendemos el género como una construcción social, algo que va cambiando

de acuerdo a las modas, los contextos, el lenguaje y las necesidades de cada persona. Según Bachs:

> La categoría género se ha prestado a múltiples interpretaciones y últimamente, con motivo de los preparativos para la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing, en nuestro país circuló a través de los medios de comunicación una versión que intentaba hacer creer que los estudios de género tienen por objeto la justificación de la escogencia de orientaciones sexuales entre las que se distinguieron cinco: hombre, mujer, bisexual, homosexual y lesbiana. Esta escogencia, además, se presentaba como el argumento de apoyo a la legalización de diferentes tipos de familias. Bachs (1996, p. 215).

La violencia desde una perspectiva biológica se refiere a aquella que es motivada por factores orgánicos, como el instinto de supervivencia, la propagación del egoísmo, la violencia instintiva en respuesta a una amenaza o el estrés crónico que puede resultar en comportamientos agresivos. Se cree que el comportamiento violento se puede explicar por eventos biológicos, como ciertas características genéticas, el estilo de vida, medicamentos o enfermedades. La biología también puede afectar el cerebro de una persona y conducir a acciones violentas. Respecto a esto, Alencar-Rodríguez y Cantera consideran que:

> La violencia desde una perspectiva biológica se refiere a los actos agresivos con la intención de causar daño, es decir, una forma de interacción donde uno o más individuos usan su fuerza física y/o verbal para controlar, dominar, lastimar o intimidar a otras personas, sea de una forma directa o indirecta. Esta violencia puede tener repercusiones físicas, psicológicas o ambas, e involucrar a uno o varios individuos que hacen uso de una combinación de habilidades físicas, emocionales; [además], desde el punto de vista biológico,

> Ramírez (2000, p. 17) explica que la violencia es la respuesta de supervivencia de un individuo u organismo a su medio ambiente. Este autor explica que, en el caso de la violencia de género en la pareja, esta conducta es considerada como parte de la estructura biológica del hombre, pues el hombre ha desarrollado su agresividad para sobrevivir. Alencar-Rodríguez y Cantera (2012, p.288).

La violencia de género sigue siendo un problema grave y generalizado en todo el mundo, pero también hay signos de progreso y esperanza en la lucha contra este problema. Es necesario continuar trabajando para prevenir la violencia de género, proteger a las víctimas y crear una sociedad más justa y equitativa para todas las personas. Al respecto, Ruíz-Ramírez y Ayala-Carrillo (2016) afirman que:

> La violencia es un comportamiento que está ligado a la forma como se conforman hombres y mujeres, como también a la vulnerabilidad en que se encuentran socialmente muchas mujeres. Por lo tanto, el cuestionamiento de las relaciones de género será fundamental para profundizar en la comprensión del fenómeno.

Tal como lo indican estadísticas a nivel mundial, las mujeres son las mayores víctimas de la violencia. Esto puede deberse a una serie de factores desde niveles de educación, estatus socioeconómico, percepciones culturales sobre la identidad de género e, incluso, la falta de recursos disponibles para huir de los perpetradores. Es importante trabajar para sensibilizar a la sociedad sobre el tema y prevenir y tratar la violencia de género de forma eficaz.

> Tanto hombres como mujeres pueden convertirse en víctimas o perpetradores de actos violentos, pero las características de la violencia que habitualmente se comete contra una mujer difiere en aspectos cruciales. Las

> mujeres son las principales víctimas de la violencia de género, se presenta por el hecho de ser mujeres y por ser consideradas como objetos (Ruíz-Ramírez y Ayala-Carrillo, 2016).

Muchos hombres creen que tienen el derecho de controlar a las mujeres o ejercer violencia contra ellas por el simple hecho de ser hombres. Esta creencia se basa en el patriarcado y en los estereotipos de género que subyacen, que a menudo se basan en ideas negativas o irreales sobre la masculinidad y la feminidad. Esto conduce a la desigualdad, la violencia y las supresiones de los derechos humanos fundamentales. Es importante combatir los estereotipos de género y promover la igualdad de género para evitar que el hombre sea el perpetrador de la violencia contra la mujer.

> Hay más probabilidades de que un hombre muera o resulte herido en una guerra o en actos violentos relacionados con la juventud o pandillas que las mujeres, y también que sufran agresiones físicas o sean asesinados en la calle por un extraño. Por otra parte, es más habitual que el hombre sea el perpetrador de la violencia, sin importar el sexo de la víctima (ONU, 2015).

El hecho de que una mujer sea objeto de una agresión física, verbal y/o sexual es una triste realidad que afecta a la sociedad entera. Estudios realizados han detectado que las mujeres tienen mayores probabilidades de ser objeto de una agresión que los hombres. Esto es debido a la desigualdad de género, el acoso sexual, las relaciones de poder desiguales, la violencia de género y la discriminación imperante en muchas sociedades. Las mujeres también corren el riesgo de ser víctimas de violaciones, secuestros o violaciones sexuales. A nivel global, la violencia contra las mujeres en todas sus formas es uno de los mayores problemas

de los derechos humanos de la actualidad. Según Heise y Megan (citado por Ruíz-Ramírez y Ayala-Carrillo, 2016), “la mujer, en cambio, tiene más riesgos de sufrir agresiones físicas o ser asesinada por alguien que conoce, con frecuencia un miembro de la familia o su pareja íntima”.

El género está comprendido como una construcción social que consiste en un conjunto de roles, atributos y requerimientos atribuidos a personas dentro de un determinado grupo. Esta construcción social, individualmente y de manera colectiva, interactúa directamente con la identidad de género, la orientación sexual, la sexualidad y la expresión de género. Según Largarde, “el género es más que una categoría, es una teoría amplia que abarca categorías, hipótesis, interpretaciones y conocimientos relativos al conjunto de fenómenos históricos construidos en torno al sexo. El género está presente en el mundo, en las sociedades, en los sujetos sociales, en sus relaciones, en la política y en la cultura.” Largarde (1996, p. 99).

La definición de orientación sexual e identidad de género son términos que, según organismos como el INEGI, deberían ser conocidos por la población en general; desde esta institución se menciona que:

> La orientación sexual es la capacidad que tiene una persona se sentirse atraída, romántica o sexualmente hacia mujeres, hombres, personas de ambos sexos u otros; o de no sentirse atraída. La ENDISEG 2021 indagó sobre la autoidentificación de las personas de acuerdo con su orientación sexual. El 95.2% de la población de 15 años y más (92.6 millones de personas) se identificó como heterosexual y 4.8% (4.6 millones) como LGBT+(lesbiana, gay, bisexual, pansexual, asexual, demisexual entre otras).

Para el caso de los hombres, 4.2% se identificó con una orientación sexual LGB+. EL porcentaje de mujeres fue 5.3 por ciento.

2.1.2. Perspectiva de género desde organizaciones internacionales

La violencia de género un fenómeno social que incluye a la discriminación, el abuso y la agresión física, psicológica, sexual y económica contra las mujeres en la sociedad. Esto también incluye la explotación de los estereotipos de género en el ámbito sociocultural, político, legal y educativo. Esta violencia puede tomar diferentes formas, desde palabras ofensivas hasta el uso de la fuerza física, así como cualquier otro tipo de control coercitivo sobre la vida de una persona. La violencia de género puede tener repercusiones importantes tanto para las víctimas como para la sociedad en su conjunto. El objetivo último de la violencia contra la mujer es controlar y dominar a la víctima a través del uso de la fuerza, el poder, la amenaza o el abuso. Esto tiene efectos tanto a corto como a largo plazo sobre la salud física y mental de la víctima, así como sobre su seguridad personal y su capacidad de tomar decisiones libres.

Respecto a la perspectiva y la violencia de género, el Consejo de Estado de las Naciones Unidas declara que:

> La violencia de género en todas sus formas sigue siendo un fenómeno atroz que constituye una grave amenaza para la dignidad humana y la convertibilidad de los derechos humanos de las mujeres. Según varias evaluaciones realizadas por importantes organismos internacionales, incluidas la Organización de las Naciones Unidas, la Comisión para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y Amnistía Internacional, la violencia de género todavía se está extendiendo a escalas

inimaginables alrededor del mundo. Consejo de Estado de las Naciones Unidas (2008, p. 115).

Alrededor del mundo, las manifestaciones violentas hacia las mujeres se manifiestan de diversas formas; entra estas, abuso físico y emocional, violencia sexual, trata, matrimonio forzado, acoso sexual o violencia obstétrica, por mencionar algunos tipos de agresiones. La problemática de la violencia de género es un fenómeno que afecta a una gran cantidad de mujeres sin importar su edad, origen, nacionalidad o estatus económico. Al respecto, según ONU Mujeres meniona “A nivel global, se estima que 736 millones de mujeres -alrededor de una de cada tres- ha experimentado alguna vez en su vida violencia física o sexual por parte de una pareja íntima, o violencia sexual perpetrada por alguien que no era su pareja (el 30% de las mujeres de 15 años o más)”. ONU Mujeres (2022, p. 85).

Los datos demuestran que en las regiones donde existen altos índices de violencia social, como aquella derivada del crimen organizado, se presenta también una mayor incidencia de ataques contra mujeres y niñas. ONU Mujeres sostiene que “la mayor parte de la violencia contra las mujeres es perpetrada por sus maridos o parejas íntimas o por parte de sus ex-maridos-parejas”; situación que, a nivel mundial, “afecta de forma desproporcionada a los países y regiones de ingresos bajos y medios bajos. El 37% de las mujeres de entre 15 y 49 años que viven en países clasificados por los Objetivos de Desarrollo Sostenible como menos desarrollados han sido objeto de violencia física y/o sexual por parte de su pareja en su vida”. ONU Mujeres (2022, p. 54).

Es importante resaltar que, en algunos casos, la violencia contra las mujeres se traduce en el fallecimiento de las agredidas; en relación a esto, se estima, según ONU Mujeres; “a nivel global, alrededor de 81,000 mujeres y niñas fueron asesinadas en el 2020, unas 47,000 de ellas, (es decir, el 58%), a manos de sus parejas o familiares. Esto equivale a una mujer o niña asesinada cada 11 minutos por personas que conocen. En el 58% de todos los homicidios cometidos por las parejas intimas y/o en el contexto familiar, la víctima fue una mujer o niña”. ONU Mujeres (2022, p. 57).

En este contexto, la situación que se presenta sobre la violencia contra las mujeres en el mundo ha implicado el desarrollo de iniciativas globales, como las implementadas de la ONU, las cuales buscan desarrollar políticas y marcos normativos para proteger a las víctimas de violencia de género, crear programas de prevención y capacitación, mejorar la asistencia a las víctimas y apoyar esfuerzos locales para combatir la violencia de género.

La mujer ha sido víctima de juicios y críticas, en algunas ocasiones, desproporcionados. Se la ha criticado por su apariencia física, por su conducta y elecciones personales y, inclusive, se han reprimido algunos intentos de avanzar hacia una situación de igualdad en diversos campos sociales. En la política mexicana, por ejemplo, es difícil encontrar representantes populares del género femenino en el más alto nivel jerárquico; situación que se presenta también en el ámbito educativo o en el empresarial. Esto, hace suponer que existe una desvalorización de las mujeres y que, en algunos casos, suponen una amenaza para la supremacía de los hombres. Al respecto Connell (menciona que:

> Hay que considerar que se trate temas de mujeres no implica necesariamente que se lo haga desde una perspectiva de género y que aún si las teorías organizacionales han sido pensabas por hombres y para organizaciones “sin género”, esto no implica que estas teorías reflejen adecuadamente las diversas experiencias de los varones en las organizaciones, ya que existen múltiples masculinidades. Connell (1995, p. 98).

La mujer también ha sido relegada en la cultura dominante a un papel subalterno respecto al varón. Se ha cuestionado su capacidad para tener éxito en ámbitos no relacionados con el hogar. Esta desigualdad ha creado un entorno estructural limitado para el avance de la mujer.

A nivel mundial, la segregación en diversos aspectos de la vida es un factor que incide de forma negativa a las mujeres; con frecuencia, son excluidas de empleos, salarios, oportunidades y beneficios sin importar los grandes esfuerzos de estas e ignorando la paridad de género que se ha buscado por años. Las mujeres a menudo, según las estadísticas como las establecidas por ONU Mujeres (2022), son quienes con frecuencia sufren abusos por parte de los hombres. Esto conduce a un ambiente donde las mujeres no pueden tener oportunidades de un desarrollo equitativo, lo que luego puede repercutir en la economía global. En este sentido, las iniciativas de igualdad de género, como la educación y la equidad de salarios, son fundamentales para erosionar la desigualdad entre hombres y mujeres.

> La segregación es reconocida como uno de los principales factores que propician desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo. a su vez, ambos sexos no solo se distribuyen de forma desigual entre los distintos sectores económicos generando una segregación sectorial, sino que además este fenómeno se manifiesta entre las diferentes ocupaciones,

> dando lugar a trabajos típica o tradicionalmente femeninos o masculinos a esto hay que añadir que las ocupaciones tradicionalmente femeninas suelen tener niveles socioeconómicos más bajos que las que ejercen los hombres en otros campos vocacionales o incluso dentro de los mismos. Luis, Garrido, Urquizu y Vicente Oliva, (2009, p. 91).

El género como tal se ha evaluado en múltiples estudios a lo largo del tiempo con una perspectiva cada vez más profunda y compleja; sin embargo, hasta los años setenta del siglo pasado, el debate no abarcaba la diversidad de géneros ni la palabra género como concepto. En la obra El segundo sexo, Simone de Beauvoir (1948) y tal como lo analizan Osborne y Molina se indica que:

> Entonces no se hablaba todavía de "género" pero a la luz de las consideraciones anteriores podemos decir que la filósofa existencialista utiliza la categoría de género *avant la lettre*, a la que distingue del dato biológico del "sexo". En la especie humana las "hembras" se convierten —o no— en "mujeres" por participar en una suerte de esencia femenina, algo, al fin, inaprensible porque no puede precisarse en qué consiste dicha esencia, afirma Beauvoir, dadas las variaciones y las vaguedades en su descripción a través de la historia. La feminidad, o la "realidad femenina". Osborne y Molina (2008, p. 198).

El concepto de género fue creciendo y recorrió un largo camino, llegó a ser entendido como el estudio de los roles, identidades y expectativas socialmente; además, fue asignado desde la perspectiva de la biología y finalmente las personas independientemente de la identidad sexual. Al respecto, Jiménez-Sánchez analiza que:

> El género como concepto se consagra en 1975, de la mano de la antropóloga estadounidense Gayle Rubin, quien también acuñó el llamado sistema

> sexo/género. El punto de partida de esta forma de análisis se basa en diferenciar ambos términos, tradicionalmente subsumidos en el de sexo. El género se refiere a todo aquello relacionado con la construcción cultural del sexo, como la afirmación de la existencia de una normatividad femenina edificada sobre el mismo, que no es más que un hecho anatómico. Como explica la propia Rubin “el reino del sexo, género y la procreación humanos ha estado sometido a, y ha sido modificado por, una incesante actividad humana durante milenios”. De este modo, el sexo tal y como lo conocemos es una construcción social, por lo que resulta fundamental repensar el concepto y desligarlo de las implicaciones socioculturales, para advertirlo como un hecho meramente biológico, y donde las diferencias que intervienen son meramente biológicas. Jiménez-Sánchez (2015, p. 55).

La perspectiva de género ha tenido avances significativos en la investigación sobre las sociedades y organizaciones latinoamericanas; por ejemplo, se ha puesto de relieve la importancia de considerar las desigualdades estructurales dentro de estas organizaciones, es decir, sus estructuras de poder, roles, culturas, lenguajes y otras características asociadas con el género.

Además, se ha trabajado constantemente para identificar el concepto de género. Hoy existe una interrogante constante en torno al desarrollo de este concepto, ya que hay un gran avance en que las personas han encontrado formas de identificarse, sentirte y nuevas formas de convivir en la sociedad, dejando poco cortos los métodos tradicionales sobre la educación al respecto.

El estudio de la perspectiva de género permite a los investigadores entender mejor la diversidad de contextos internos. Esto es especialmente importante para el desarrollo de políticas y prácticas de gestión de recursos humanos más eficaces;

en las cuales se pretende que jueguen un papel importante la diversidad de edad, género, etnias y luchas por los derechos humanos dentro de las organizaciones latinoamericanas. Al respecto, Vázquez y Urbiola afirman que:

> Explorar el tema del género en el estudio de las organizaciones latinoamericanas representa una valiosa oportunidad para adentrarse en el juego de las inequidades producidas por un modelo patriarcal , asado en una división sexual del trabajo dentro de un sistema económico capitalista,1 en que se le asigna socialmente al varón el papel de proveedor, emprendedor e intrépido, mientras que a la mujer, en su caracterización de frágil, sumisa e indefensa, le es asignado un lugar en la esfera doméstica, donde su principal ocupación es procurar el bienestar de los otros antes que el propio. La consecuencia inmediata de este imaginario social recae en la reproducción de una serie de estereotipos que se expresan de diversas formas. Vázquez y Urbiola (2014, p. 68).

De alguna manera las generaciones permiten entender que el origen de la desigualdad entre hombres y mujeres se remonta de tiempo atrás; hay una variedad de factores que han contribuido a su existencia, desde las ubicaciones socioeconómicamente desfavorecidas hasta la desigualdad derivada de la creencia tradicional de que las mujeres no tienen el mismo valor que los hombres son más capaces. Esta creencia contribuye a la discriminación de género y la persistencia de estereotipos limitantes; por otro lado, en sociedades más desarrolladas, las mujeres a menudo experimentan una desigualdad de oportunidades en el lugar de trabajo, debido a la discriminación directa o indirecta.

> Pero para entender la fuente del origen de la desigualdad entre hombres y mujeres, es necesario detenerse a revisar lo que los estudios sobre masculinidad pudieran aportar, justamente para entender estas diferencias

> entre los géneros. Así, por ejemplo, autores como Vázquez. A, y Urbiola, A. sostienen que en diferentes contextos culturales o entre diferentes sociedades, prácticas como la heterosexualidad, el matrimonio y la procreación son elementos que se entrelazan en la construcción de las representaciones de la masculinidad. Vázquez. A, y Urbiola, A. (2014, p. 128).

A pesar de los esfuerzos internacionales, nacionales y locales, la desigualdad de género radica también en la mentalidad de la cultura en relación con los roles de los hombres y las mujeres y, además, se fundamenta en la jerarquía existente en los diversos ámbitos académicos y laborales. Esto contribuye a un entorno en el que muchas mujeres se ven limitadas en cuanto a dónde pueden trabajar, en el salario que reciben y los ascensos laborales que están disponibles para ellas, en las metas que la sociedad o roles indican ellas deben de cumplir. Respecto a estos roles, que pueden ser ejecutados tanto por hombres como por mujeres y en los que incide la masculinidad, es importante, tal como lo pantean Vega-Briones, G., (2009), analizar el origen de la desigualdad, sobre esto los autores mencionan que:

> Para entender la fuente del origen de la desigualdad entre hombres y mujeres, es necesario detenerse a revisar lo que los estudios sobre masculinidad pudieran aportar, justamente para entender estas diferencias entre los géneros. así, por ejemplo, autores como Godelier (1986), Brandes (1991) y Gilmore (1994) sostienen que en diferentes contextos culturales o entre diferentes sociedades, prácticas como la heterosexualidad, el matrimonio y la procreación son elementos que se entrelazan en la construcción de las representaciones de la masculinidad (como también la femineidad). Vega-Briones, G., (2009, p. 77).

Es importante reconocer que organismos internacionales han contribuido en gran medida a visibilizar y reconocer el acceso libre a una vida sin violencia, siendo una lucha constante de todos. Esto se ha logrado a través de la adopción de una serie de políticas, programas y actividades destinados a combatir la violencia y promover los derechos humanos.

Una de las instituciones que juegan un papel importante en este tema es la ONU, que durante mucho tiempo ha tomado la delantera en esta materia y ha propuesto intensificar el compromiso mundial con el fin de abordar la violencia; esto implica un enfoque integrado que prioriza la prevención de esta problemática y el empoderamiento de las comunidades más marginalizadas para el acceso a una vida libre de agresiones.

A través de iniciativas como el Programa de Acción para eliminar la Violencia contra las Mujeres y Niñas, la ONU también ha contribuido a la formulación de políticas públicas cada vez más importantes para reconocer el acceso libre a una vida sin violencia. Rumbo-Bonfil y Contreras-Álvarez (2021, p. 98). indican respecto a esto que “los organismos internacionales son precisamente quienes se han encargado no solo de visibilizar y reconocer el acceso libre a una vida sin violencia, sino también al reconocimiento de otras condiciones de agresión y abuso, específicamente sobre las medidas que deben incorporar los Estados”. Además, los autores recuperan lo expuesto por Citado por Gómez y Herrera 2018 p.89) al mencionar que:

> La mujer recientemente ha sido reconocida, en instancias nacionales e internacionales, como un sujeto de especial protección, debido a las

vulneraciones que estas han tenido que soportar a través del tiempo por razones de estereotipos de género negativos y perjudiciales. A raíz del reconocimiento de esta problemática, se han creado instrumentos y organizaciones para su protección. A nivel internacional han surgido varios elementos, pero, puntualmente, la CEDAW y la Convención Belém do Pará; por su parte, Colombia en la Ley 1257 de 2008 define lo que se entiende por violencia contra la mujer y además reforma disposiciones que se encuentran en el Código Penal, el Código de Procedimiento Penal y la Ley 294 de 1996, para que se encuentren en armonía con la nueva definición y protección que allí se aporta.

2.2. PERSPECTIVA DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN MÉXICO.

Una explicación de las diferencias entre hombres y mujeres, principalmente conocer y comprender la perspectiva biológica, como también conocer estos avances en la creación y aportaciones para la identidad de una igualdad de género. En México, según la Ley General para la igualdad entre Mujeres y Hombres, indica que:

> La metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género. Ley General para la igualdad entre Mujeres y Hombres (2013, p. 76).

Desde este punto de vista, es posible entender que existen problemáticas como la discriminación por los roles de género, las desigualdades, las relaciones de poder o las diferencias biológicas y culturales que pueden incrementarse ante la

falta de la perspectiva de género entre la sociedad. Este concepto brinda información para los hombres y mujeres, e indica que, al ponerse en el lugar del otro, existen más posibilidades de solucionar los problemas existentes.

La eliminación de las diferencias, prejuicios y desigualdades es posible contribuir a la construcción de una sociedad más justa, además de comprender el alcance, los beneficios y las oportunidades que traerá al país, logrando brindar una mejor calidad de vida a la población. Para lograr un cambio se tendrán que realizar acciones de mejora a la igualdad de género, partiendo desde la educación y los contenidos negativos que se comunican en los estereotipos. El Gobierno de México (2018), menciona algunas de las actividades que son:

- Que tengan el mismo nivel de importancia y responsabilidad los hombres y las mujeres en el trabajo, crianza de los hijos y las tareas domésticas.
- Cambiar las reglas, actividades, prácticas y valores que promueven la desigualdad.
- Dar mayor poder de gestión y decisión a las mujeres.

En México, la violencia de género es una realidad cotidiana que afecta a todo el país, recientemente se incrementaron los casos documentados de violencia, debido, entre otros factores a que las mujeres decidieron comenzar procesos de denuncia; además de que se han creado campañas nacionales para erradicar el problema y hacerlo visible para un mayor número de ciudadanos. Sin embargo, es necesario mejorar y adaptar la legislación para concientizar sobre el tema a la población, el cambio en la mentalidad de las personas es primordial para comenzar

a obtener un cambio, al incitar a la población a estar más presente en temas de igualdad de derechos y la erradicación de la violencia de género, los cuales serán de mejor calidad de vida.

Algunas instituciones como la Comisión sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), buscan la forma de luchar contra la violencia de género y la discriminación a la mujer a través de la modificación la legislación de manera apropiada y justa, también promueve la educación a toda la población para poder incentivar al cambio de mentalidades. La CEDAW, define como discriminación de la mujer:

> Cualquier distinción, exclusión o restricción de sus derechos y libertades por el mero hecho de ser mujer". Este es un concepto esencial por cuanto las diferencia entre las mujeres respecto a otros grupos sociales en materia de derechos humanos con más vulnerabilidad, lo que se estipula como conocemos violencia de género o discriminación de género, consiste en que la discriminación o la violencia contra las mujeres se produce gen realmente por el solo hecho de ser mujeres, no por lo que hayan hecho o dejado de hacer. Entre los derechos a no sufrir exclusión o restricción de sus derechos y libertades por ser mujer, se establece que ese derecho debe ser la guía de la acción política de los poderes de los Estados. Comisión sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (2022, p. 90).

El Gobierno del México (2022), tiene dentro de los principales ejes se que hombres y mujeres tengan un rol más activo en la sociedad sobre los temas de equidad de género e igualdad de derechos. La busqueda de la justicia de las mujeres es una de las prioridades; sin embargo, son retos grandes y faltan muchas

cosas por mejorar, al ser una problemática que ha estado presente a lo largo de la vida, difícilmente se podrán hacer cambios muy notorios en poco tiempo.

La lucha contra la violencia de género cuenta con estrategias para prevenir y eliminar las agresiones que puedan presentarse, para lograr tener una sociedad con los mismos derechos para hombres y mujeres, libre de violencia, discriminación e injusticias, con el fin de que la población pueda desarrollarse de una manera más libre, sin miedo, con salud física y mental, todo ello logrando mejorar la calidad de vida. Sin embargo, para lograrlo se necesita la participación de autoridades, gobierno, organizaciones, medios de comunicación, así como de campañas enfocadas contra esta problemática.

Factores como la empatía entre las personas, pueden resultan claves para comprender la importancia de eliminar la violencia de género, así como para establecer estrategias para mejorar las estructuras establecidas por la sociedad, obteniendo igualdad, justicia y mejor relación entre hombres y mujeres. El tener un interés sobre el tema permite entender las experiencias que cada persona ha vivido, la forma en la que han influido en su vida los estereotipos o roles marcados por la sociedad y como se han visto afectados.

El proceso de la sensibilización brinda un panorama más amplio para poder comprender las desigualdades, los cambios sociales y la aceptación de la diversidad de género, además de lograr obtener avances para la igualdad los hombres y mujeres en la toma de decisiones.

> La violencia, cuyas raíces históricas y culturales están estrechamente ligadas a las de la humanidad, toma en la actualidad un viso claramente misógino, confirmado en diversos estudios e investigaciones. Para erradicar la violencia que se vive cotidianamente en los hogares en el mundo, en México y Tlaxcala, se requiere una fuerte sensibilización de cómo se dan las relaciones entre géneros, y de la necesidad de un cambio mental y cultural profundo que comprenda lo irracional que es sostener relaciones desiguales entre hombres y mujeres. Estas condiciones de desigualdad han generado lo que la Organización Mundial de la Salud define como violencia: el uso intencional de la fuerza o el poder físico (de hecho, o como amenaza) contra uno mismo, otra persona, un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones. Organización Mundial de la Salud (2015, p. 98).

El Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) menciona que la violencia de género en México ha aumentado significativamente a lo largo de los años, las principales razones son la falta de apoyo y el escaso cumplimiento de la justicia; principalmente, al no realizar de manera adecuada los procesos necesarios para el seguimiento de las denuncias e investigaciones y poder obtener resultados favorables. Desde la ONU Mujeres México (2019), esta problemática es considerada como “una de las violaciones de los derechos humanos más graves, extendida, arraigada y tolerada en el mundo. […] es tanto causa como consecuencia de la desigualdad y de la discriminación de género”.

La violencia puede presentarse en lugares públicos o hasta en el hogar de las víctimas; esta puede ser perpetuada de manera física, verbal, psicológica y, en el caso más extremo, como un homicidio. Según INEGI 2023, las principales víctimas de la violencia de género son mujeres; sin embargo, también se presentan

casos dentro del género masculino, principalmente, de forma psicológica. Alonso-Zayas (2015), indica que este tipo de agresiones se destacan “tanto por sus disímiles modos de manifestarse como por sus perjudiciales efectos”; además, este tipo de violencia se puede reconocer como microviolencias, ya que este se presenta de forma más sutil. Alonso-Zayas (2015, p. 77).

México cuenta con muchos casos de violencia domestica a lo largo de los años; sin embargo, no se ha conseguido tener justicia de cada uno de ellos, según los datos de la ONU Mujeres México (2019), “el promedio de sentencias condenatorias en los 16 años registrados es de 58.92, lo que muestra que de cada diez procesos, 6 derivan en sentencias y 4 no”.

El feminicidio en México es un problema muy grave que en los últimos años ha aumentado y se ha visibilizado de manera importante, esto ha influido, el gobierno implemente algunas estrategias para tratar el tema del feminicidio; entre estas se encuentran el apoyo de las organizaciones, la divulgación de la información, teniendo personas capacitadas para abordar los temas. En búsqueda de lograr conseguir la igualdad de género y los derechos de las mujeres. Sin embargo, es posible inferir que las estrategias implementadas por el gobierno no han podido alcanzar a cumplir su objetivo en su totalidad, ya que aún existen mujeres y niñas que son víctimas de violencia y, según las estadísticas del Secretario Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública, en el país, se registraron para inicios de 2022, al menos 10 feminicidios al día.

Un caso de alerta de violencia de género que es cada día más alarmante es el que se presentan en Ciudad Juárez en el estado de Chihuahua, entidad vinculada principalmente con el tráfico de drogas, el crimen organizado y la violencia contra las mujeres. Esta problemática ha cobrado la vida de mujeres y niñas, agravando la situación de vulnerabilidad que se vive en este municipio del norte de México, inclusive esta situación, tal como lo indica Solyszko-Gomes (2013), se ha definido como una “tragedia humana”, ya que han golpeado profundamente a la comunidad entera. Al respecto la autora indica que:

En México, el problema de la presencia de los feminicidios adquirió importancia a partir del caso de Ciudad Juárez. Desde los años noventa, numerosas mujeres pasaron a denunciar los frecuentes asesinatos y desapariciones de otras mujeres. Mucho se habló acerca de estos crímenes de Ciudad Juárez, pero los estudios y la mirada sobre esta realidad permitieron mostrar que no solamente allá ocurrían feminicidios sino en toda Latinoamérica, quizá en todo el mundo y con distintas particularidades. En diferentes contextos, los feminicidios vienen siendo la principal razón de muerte de mujeres por asesinatos.

2.2.1. Estadísticas de violencia de género en México

El Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI 2021), desempeña un papel fundamental en la investigación de la violencia de género, así como para otras problemáticas como la desigualdad de género, el empoderamiento de la mujer, la educación y los ingresos, siempre basado en recursos numéricos actualizados. Según la Encuesta Nacional de ocupación y Empleo, en el 2022, en México residían

128.9 millones de personas, donde el 67.0 millones era mujeres, es decir, había 108.5 mujeres por cada 100 hombres; además, más de la mitad de la población en México tiene 30 o más años.

En México, según las estadísticas publicadas por INEGI, el 70.1% de las mujeres mayores de 15 años han experimentado, por lo menos una vez en su vida, algún tipo de violencia. En la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2021 (ENDIREH, 2021), indican que la prevalencia de violencia total es de 42.8 por ciento. Entre los tipos de violencia que se presentan con mayor frecuencia se encuentran la psicológica, la cual se colocó como la más alta con 29.4% de las agresiones hacia las mujeres en México.

El INEGI (2022) demuestra por medio de sus estadísticas que ayuda para la identificación de indicadores para esta investigación, además ayuda a identificar las áreas en las que se necesitan más recursos para abordar las definiciones de violencia de género, menciona:

> Analizar la violencia contra mujeres de acuerdo con su ámbito de ocurrencia proporciona información que permite ajustar las intervenciones y políticas públicas a las características de interacción de cada espacio social. La ENDIREH analiza cinco ámbitos: escolar, laboral, comunitario, familiar y en la relación de pareja y distingue la experiencia de las mujeres en distintos periodos de referencia; los más importantes son a lo largo de la vida y en los 12 meses previos al levantamiento de la encuesta (octubre 2020 a octubre 2021 p. 232).

Los conceptos respecto al análisis de la violencia de género establecidos por INEGI permiten identificar la importancia de los ámbitos donde una mujer puede

convertirse en una víctima de violencia de género; en México, esta problemática se presenta desde varios ámbitos, haciendo un énfasis en el ámbito escolar, ámbito laboral, ámbito comunitario, ámbito obstétrico, ámbito familiar, violencia en la relación de pareja, para contribuir en el diseño medidas eficaces para erradicar el problema de la identificación oportuna de la violencia de género.

Con relación en lo anterior, el Gobierno del México (2019), define la violencia obstétrica como “una forma específica de violencia ejercida por profesionales de la salud predominantemente médicos y personal de enfermería hacia las mujeres embarazadas, en labor de parto y el puerperio… [esta] constituye una violación a los derechos reproductivos y sexuales de las mujeres”; dentro de este tipo de agresiones, se pueden identificar, principalmente, maltrato físico y verbal, los casos más comunes se identifican durante las cesáreas. El Instituto Nacional de la Salud Pública (2019) sostiene que “en México, de las 3.7 millones de mujeres a las que se les practicó este procedimiento quirúrgico, el 10.3% no fue informada de la razón, y al 9.7% no le pidieron su autorización para realizarla”, lo cual se considera una agresión a los derechos de las mujeres.

Por otro lado, uno de los tipos de violencia que se consideran más importantes para esta investigación, es aquella que se desarrolla durante las relaciones de pareja; es decir, el maltrato que, en las primeras etapas del noviazgo, puede no ser fácil de identificar; por lo tanto, el INEGI (2022), en relación al ámbito de pareja y familiar menciona que:

> La relación donde ocurre mayor frecuencia la violencia contra las mujeres es en la pareja y, por ende, el principal agresor es o ha sido el esposo, pareja o

> novio. El 43.9% de las mujeres que tienen o tuvieron una pareja, sea por matrimonio, convivencia o noviazgo, han sido agredidas por su pareja en algún momento de su vida marital, de convivencia o noviazgo. INEGI (2022, p. 91).

En las relaciones de pareja, es frecuente identificar que, en los casos de violencia hacia las mujeres, el agresor, en su mayoría, es o ha sido el novio, pareja incluso el esposo. Los datos de la ENDIREH 2016 permiten indicar que “el 43.9% de las mujeres que tienen o tuvieron una pareja, sea por matrimonio, convivencia o noviazgo, han sido agredidas por su pareja en algún momento de su vida marital, de convivencia o noviazgo”. (INEGI, 2016, p. 87).

En el campo laboral es uno de los espacios donde las personas pasan varias horas de su día a día, por lo tanto, el ámbito laboral ejerce un papel importante en el desarrollo de todos los humanos y dentro del sistema social; sin embargo, el número de denuncias por violencia laboral contra las mujeres ha aumentado de forma significativa, siendo este otro espacio donde las mujeres son quienes más tienden a sufrir este tipo de violencia laboral. Según INEGI (2022) indica que:

> En el ámbito laboral el 26.6% de las mujeres que trabajan o trabajaron alguna vez, ha experimentado algún acto violento, principalmente de tipo sexual y de discriminación por razones de género o por embarazo. La discriminación, las agresiones sexuales y las de tipo emocional como las humillaciones, degradación e intimidación son los tipos de violencia más frecuentes en el trabajo (INEGI, 2022, p. 231).

En referencia a los diferentes tipos de violencia, las estadísticas mencionan que 66 de cada 100 mujeres de México han experimentado un acto de violencia de

cualquier tipo a lo largo de su vida; por lo tanto, el INEGI explica que “a nivel nacional, el 66.1% de las mujeres ha sufrido al menos un incidente de violencia a lo largo de su vida. El 49% de las mujeres sufrió violencia emocional, 29% de las violencia económica-patrimonial o discriminación, 34% física y 41% sexual a lo largo de su vida en al menos un ámbito y ejercida por cualquier agresor”.

En materia de género, las Naciones Unidas (2023) sostiene que un punto importante de análisis es la situación que enfrentan las personas que forman parte de la comunidad LGBTI+, la cual ha estado en constante incremento a lo largo del tiempo y, actualmente, incluye también a las personas con diferentes identidades, orientaciones sexuales o de género. Desde esta organización se describe que:

> LGBTI es el acrónimo formado con las iniciales de las palabras lesbiana, gay, bisexual, transgénero e intersexual. La abreviatura se emplea habitualmente en referencia a personas que se sienten atraídas por otras personas de su mismo sexo, personas con identidades de género diferentes del sexo que se les asignó al nacer, personas con identidades no binarias y personas cuyas características sexuales no encajan con las definiciones tradicionales de masculino o femenino. Naciones Unidas (2023, 27).

La situación vivida por las personas que integran la comunidad LGTBI+ adquiere una mayor relevancia e interés social; la Encuesta Nacional Sobre Diversidad Sexual y de Género (ENDISEG, 2021) menciona que en México “la población LGBTI asciende a cinco millones de personas (5.1% de la población de 15 años y más), lo que significa que una de cada 20 personas se identifica como población LGBTI+”. Por otro lado, se estima que la comunidad Gay, Lesbiana, Bisexual o de orientación sexual LGBTI+ asciende a 4.6 millones, lo que representa

4.8% de las personas de 15 años y más. Al respecto, INEGI explique que “en México 1 de cada 20 personas de 15 años y más de edad, se autoidentifica como LGBTI+”, este tema también toma un papel transcendental para los jóvenes. Por otra parte, en lo que respecta al estado civil de las personas que forman parte de esta comunidad, INEGI sostiene que “el 64.9% de la población LGBTI se encuentra soltera, mientras que 30.6%, unida o casada”.

2.2.2. Panorama institucional de la violencia de género en México.

La violencia de género en México es un tema de interés colectivo, es preocupante ya que afecta principalmente a mujeres de todas las edades y clases sociales del país; INEGI (2021) explica que “a nivel nacional, del total de mujeres de 15 años y más, 70.1 % han experimentado al menos un incidente de violencia, que puede ser psicológica, económica, patrimonial, física, sexual o discriminación en al menos un ámbito y ejercida por cualquier persona agresora a lo largo de su vida”. Las estadísticas exponen un aumento constante, lo que indica que aún existen áreas de oportunidad por parte de las estancias correspondientes, las leyes y las políticas que han establecido para prevenir, combatir y erradicar la violencia de género, lo cual ha provocado la impunidad al respecto a este tipo de agresiones.

Según Pérez-Vázquez (2010), las mujeres desde muy temprana edad y en diferentes aspectos de su vida han sufrido algún tipo de violencia, las más comunes son por parte de su pareja sentimental, el cual busca la manera de someterlas ante sus ideales y ejerce maltratos de tipo físico, emocional, sexual y económico. Según sea el caso, se hace con la finalidad de controlar y manipular las decisiones de su

pareja a través del miedo con acciones que van desde querer cambiar la forma de vestir, las personas con quien juntarse e inclusive hasta llegar a menospreciar y avergonzar a la persona por solo ser quien es. Según el Observatorio de Violencia de Género y Social en la Ciudad de México, más de la mitad de las mujeres en el Distrito Federal han sufrido alguna agresión en lugares públicos, en su mayoría los agresores son desconocidos.

La violencia de género es una realidad en México que debe ser combatida de manera eficiente y colectiva; en ese sentido, la educación puede jugar un papel en materia de prevención de la violencia de género, estableciendo un cambio de mentalidad que ayude a la erradicación de esta problemática. Al respecto la Universidad Nacional Autónoma de México en su Revista Digital Universitaria (2020, p. 26). expone:

> En México, en particular, hombres y mujeres permiten y fomentan la violencia hacia las mujeres, al seguir los patrones de la educación cultural que los ha rodeado y formado. Así también educan a sus hijos y adoptan un rol machista en su familia, con la ideología práctica de que las mujeres están para servir, para ocuparse de las labores de la casa, de los hijos.

Por su parte, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia tiene clasificados algunos tipos de violencia y agresión (Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos [CGEUM], 2015, p. 87), por ejemplo, la violencia en el trabajo y la que se puede ejercer en el ámbito académico, las cuales se reconocen cuando: “se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral o docente con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente

en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima".

En materia de violencia de género, tal como se mencionó anteriormente, la educación tiene un papel sumamente importante para fundamentar las estrategias que permitan erradicar estereotipos arraigados entre las personas. En ese sentido, resulta fundamental adecuar los planes de estudio para evitar continuar con programas sexistas, promover una vida más inclusiva y equitativa en la comunidad estudiantil. También es necesario que los estudiantes se sientan seguros y con la confianza de denunciar alguna situación de violencia, que cuenten con el respaldo de institución en la que se encuentran inscritos y que estas tengan la capacidad de reaccionar de la manera más adecuada, lo cual, en el mediano plazo, puede ayudar a disminuir los índices de violencia. Vázquez-Ramos, López-González y Torres-Sandoval (2021, p. 65) indican al respecto que:

> México es un país de desigualdades, donde hombres y mujeres aún se encuentran muy lejos de tener las mismas oportunidades. Esto se debe, entre otras inequidades, a implicaciones de género, lo cual da relevancia a estudios de esta índole. La violencia de género se ha ejercido de forma deliberada en nuestra cultura patriarcal. Se ve reflejada en representaciones que se reproducen con base en la realidad y que operan naturalizando las prácticas sexistas que dan lugar a formas de discriminación sustentadas en las relaciones desiguales de poder que se establecen entre hombres y mujeres, a partir de los estereotipos de género que se construyen y reproducen culturalmente.

Además, ejercer poder es la principal forma de lograr un control sobre una o más personas y es una de las principales maneras de violentar, al existir una

relación de poder-subordinación, Fernández-Moreno (2007, p. 43), explica que: “la violencia de género en este contexto implica referirse a una acción de potencia y de fuerza que se ejerce sobre hombres y mujeres, con base en las construcciones sociales y culturales y en razón de la pertenencia a un sexo específico o en razón de su orientación sexual”.

2.2.3. Estrategias de prevención de la violencia en México.

Debido a la situación de violencia hacia las mujeres que se vive en México, se han diseñado e implementado diversas estrategias enfocadas a erradicar o, al menos, prevenir esta problemática. Desde el gobierno del país se ha destacado la importancia de la promoción del diálogo como el método idóneo para la resolución de conflictos, así como el desarrollo de programas de prevención de la violencia de género, en específico menciona los cuatro objetivos prioritarios:

> Disminuir las violencias contra las mujeres mediante la implementación de medidas preventivas de los factores de riesgo, promover servicios de atención integral especializada, con enfoque interseccional e intercultural para mujeres víctimas de violencia. Fomentar la procuración e impartición de justicia con perspectiva de género para asegurar la sanción, reparación del daño y la no repetición, con las instancias competentes a nivel nacional y Impulsar acciones de coordinación que permitan institucionalizar en el Estado mexicano la erradicación de la violencia contra las mujeres (Gobierno de México, 2023, p. 54).

En México existe una preocupación importante por la violencia de género; incluso, para el mes de abril el año 2007, se implementó el Sistema de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra de las Mujeres, pensado

como una estrategia a nivel nacional en materia de temas de género y que, además, aborda tópicos relacionados con los derechos humanos para las mujeres. Con relación a esto el Gobierno del México explicó que:

> Uno de los mecanismos más importantes para la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres en México fue la creación, en abril de 2007, del Sistema Nacional de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres, ya que gracias a éste es posible la construcción e implementación de una estrategia nacional en materia de género y derechos humanos de las mujeres, además de permitir la ejecución de acciones coordinadas en todas las instancias y niveles de gobierno a lo largo del país. Gobierno del México (2018, p. 34)

Por otro lado, según el citado sistema, se plantea que en la búsqueda por la igualdad de género se han obtenido algunos logros, beneficios y acciones, en los que se destaca:

> La incorporación de la igualdad de género como un tema sustantivo de la agenda nacional de la Conferencia Nacional de Gobernador. El Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (2014-2018, p. 76). Un informe de resultados y buenas prácticas de las Alertas de Violencia de Género contra las Mujeres. Información de violencia contra las mujeres sea declarada de interés nacional por el INEGI. La conformación del Comité Técnico de Atención al Feminicidio y La conformación del Comité Técnico de Atención al Feminicidio.

El Gobierno de México también trabaja en los avances sobre las Alertas de Violencia de Género contra las mujeres, un tema que está en la agenda política que debe atender el gobierno; sin embargo, a pesar de estos esfuerzos hay mucho trabajo por hacer. En un primer plano se establece trabajar en las alertas de género,

ya que inciden particularmente en 642 municipios del país, es decir, que muchos de estos municipios están obligados a trabajar en implementar estas acciones. Por otro lado, en un informe presentado por las autoridades del gobierno federal se señala que “el número de feminicidios fue el mismo tanto en enero de 2021 como en enero de 2022 con 76 lamentables casos, pero los homicidios dolosos de mujeres bajaron de 238 a 217 en enero de ambos años”, cifras que deberían ser de interés colectivo que debe preocupar a todo el país.

México, por medio de su gobierno, año con año busca erradicar la violencia de género; para el año 2014, llevó a cabo una publicación titulada Programa Nacional para la Prevención Social de la Violencia y la Delincuencia, con este se buscaba establecer medidas y estrategias para la prevención, a través de una implementación justa, honesta, sin corrupción de lo establecido en este programa en el que además, se presente que trabajen de la mano todos los niveles de gobierno existentes en este país, con el objetivo de prevenir y radicar la violencia de género. En este sentido, desde el Gobierno de México se indica que:

> En 2014, el gobierno de México publicó el Programa Nacional para la Prevención Social de la Violencia y la Delincuencia. De acuerdo con los fundamentos de este programa, que delinea la política de prevención de la violencia, la Secretaría de Gobernación es la dependencia encargada de coordinar su implementación, en la cual intervienen los tres niveles de gobierno. El objetivo del PNPSVD es prevenir la violencia y la delincuencia enfocándose en los factores de riesgo y de protección asociados con ambos fenómenos (Gobierno de la República, 2014 p. 18).

Además, en México la violencia se considera un problema de salud pública que afecta todas las atmósferas públicas y privadas de la sociedad. Para prevenirla, el Programa Nacional de Prevención tiene como base el trabajo en comunidad para crear conciencia en las personas respecto a esta problemática. Ramírez de la Cruz y Castillo-Salas indican que:

> Partiendo de estos antecedentes, en el artículo se analiza la política de prevención de la violencia en México. Para ello se toma como referencia al Programa Nacional de Prevención, que define los alcances de dicha política. Con el fin de explorar algunos de los rasgos de la implementación del Programa Nacional de Prevención y de la política, en general, se examina la implementación de la Vertiente de Intervenciones Preventivas (VIP) del Programa Hábitat. La información para este análisis provino de entrevistas realizadas a los funcionarios de la Secretaría de Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano, encargados de la vertiente en cuestión, que tiene como objetivo reducir la violencia urbana. Ramírez de la Cruz y Castillo-Salas (2017,p. 39).

Desde esta perspectiva México está en una constante búsqueda para radicar estas prácticas violentas que dañan el bienestar público y privado de los hogares, además de una contribución para una sociedad libre de violencia. La SEGOB en el Diario Oficial de la Federación (2021, p. 62) menciona:

> La prevención social de la violencia y la delincuencia, en términos del artículo 2, de la Ley General para la Prevención Social de la Violencia y la Delincuencia, debe entenderse como el conjunto de políticas públicas, programas y acciones orientadas a reducir factores de riesgo que favorezcan la generación de violencia y delincuencia, así como a combatir las distintas causas y factores que la generan.

2.3. VIOLENCIA DE GÉNERO EN NUEVO LEÓN.

En Nuevo León, los distintos estudios que abordan el tema de la violencia de género analizan, cuestionan y buscan el origen de esta problemática; en estos se identifica que, en las relaciones desiguales entre hombres y mujeres, existen estereotipos o roles que posicionan a la mujer de manera vulnerable respecto al hombre; en relación a este concepto, el Consejo Nuevo León para la Planeación Estratégica menciona que:

> En el plano jurídico, en Nuevo León existe la “Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia” en la que se establecen los mecanismos de cooperación entre el Estado, los Municipios y el sector privado para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como establecer los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar, conforme a los principios de igualdad y de no discriminación. Consejo Nuevo León para la Planeación Estratégica (2021, p. 87).

Las autoridades e instituciones del estado de Nuevo León están en una constante búsqueda de las medidas adecuadas para combatir de alguna manera la problemática de la violencia de género en la entidad y, con ello, poder reducir el maltrato hacia las mujeres y niñas y, al mismo tiempo, erradicar el feminicidio que según las estadísticas siempre va en incremento dentro de las acciones ejecutadas. Al respecto, desde el Gobierno de Nuevo León se expone:

> Incluye un conjunto de acciones gubernamentales de emergencia para enfrentar y erradicar la violencia feminicida en un territorio determinado, ya sea ejercida por individuos o por la propia comunidad. Las acciones incluyen tareas del gobierno Federal, Estatal y los municipales, además del Poder

> Ejecutivo, Legislativo y Judicial. Entre los logros se destacan que los 5 municipios declarados en alerta de violencia de género realicen acciones coordinadas y calendarizadas para el cumplimiento de medidas ordenadas y que integren sus incidencias de violencia contra las mujeres en el Banco de datos (BAESVIM). Capacitar a más del 95% de los municipios restantes sobre la existencia y contenido de la alerta de violencia de género declarada en el Estado. Crear lineamientos operativos para la entrega, el uso y destino del subsidio Estatal otorgado para realizar acciones que coadyuven en disminuir la violencia feminicida en los municipios declarados en alerta. Gobierno de Nuevo León (2020, p.56).

2.3.1. Violencia de género en el código penal del Estado de Nuevo León

En el estado de Nuevo León, la urgencia por atender la problemática de violencia de género y de violencia hacia las mujeres representó la necesidad de establecer medidas concretas que permitieran una disminución en los índices de este tipo de agresiones. Inclusive, conductas antisociales como el hostigamiento o el acoso, adquirieron el grado de delito en la legislación de la entidad.

Tal es así que, en abril de 2017, se añadieron una serie de reformas al Código Penal de Estado de Nuevo León, específicamente para el delito de feminicidio. En esta, se planteó, en el artículo 331, que, para considerarse feminicidio, es necesario identificar al culpable y conocer las razones, si quien cometió el asesinato en contra de la mujer fue por el hecho de serlo y que, además, presenten al menos una de las siguientes características:

> Que la víctima cuente con signos de violencia sexual. Si la víctima y el agresor tenían algún tipo de relación cercana, ya sea sentimental, familiar, laboral o de confianza. Que se encuentren antecedentes de acoso,

> amenazas o violencia en contra de la víctima. En caso de que la víctima haya sido secuestrada momentos antes de cometer el delito. Código Penal de Estado de Nuevo León (2017, p. 87).

La Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia tiene como objetivo la unión entre el Estado, los Municipios y el sector privado para poder prevenir, castigar y eliminar la violencia hacia la mujer. Esta ley busca brindar una vida de libertad y tranquilidad a las mujeres, a través del cumplimiento de los derechos humanos, las leyes establecidas, los principios de igualdad y justicia a las víctimas de violencia, además de garantizar la protección y atención necesaria para las mismas. Para evitar la discriminación hacia las mujeres se aplicarán políticas públicas a través del Estado, los Municipios y el sector privado de Nuevo León, con la finalidad de promover e informar el desarrollo integral de todas las mujeres, la igualdad y el respeto. Esta Ley tiene como principales objetivos “la promoción para el desarrollo integral de las mujeres; la igualdad jurídica entre los hombres y las y las mujeres y el respeto a la dignidad humana de las mujeres”.

La Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, establecida por el H. Congreso del Estado de Nuevo León (2022), busca establecer acuerdos con los municipios para la prevención de la violencia de género, además de alcanzar el acceso a una vida libre favoreciendo a la sociedad. En el Artículo 4 menciona que “tomando en cuenta los aspectos de no discriminación y libertad de las mujeres, los principios rectores para el acceso de todas las mujeres a una vida libre de violencia, que deberán ser observados en la elaboración y ejecución de las políticas públicas en el Estado y los Municipios”.

Además, en este mismo artículo 4, expone que los municipios y sus autoridades tienen el deber de llevar a cabo: “La promoción para el desarrollo integral de las mujeres. La igualdad jurídica entre los hombres y las mujeres; y El respeto a la dignidad humana de las mujeres”. Con el fin de vivir una vida libre de violencia y establecer el bienestar de la comunidad en generar.

El Observatorio Nacional Ciudadano (2020) indica que, de acuerdo con el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF), el porcentaje de la violencia en distintas edades en niñas de 1 a 11 años es de 51.3% y de 12 a 17 años es de 65.4%. Estos datos son una señal de alerta, ya que a corta edad un gran porcentaje de las niñas y adolescentes han sufrido estos tipos de violencia.

2.3.2. Perspectiva del Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León

En el gobierno de Nuevo León, Graciela Guadalupe Buchanan Ortega, quien encabeza la secretaria de mujeres desde el año 2022, se encarga de implementar distintas estrategias, programas y actividades para poder informar y eliminar todas las formas de violencia que existen en contra de las mujeres, además de apoyar a las víctimas a través de brindar la atención necesaria para mejorar su calidad de vida. Estas acciones cobran una gran importancia ya que, tal como lo indican las estadísticas de violencia en la entidad, “4 de cada 10 mujeres son violentadas por sus parejas. La violencia contra las mujeres es un fenómeno nacional al que Nuevo León no es ajeno, por eso nos toca entrarle todas y todos para atender y erradicar este problema desde su origen”.

La secretaria de las Mujeres se ha encargado de informar a través de distintos medios de comunicación los lugares seguros para mujeres y niñas; además de generar de manera constante nuevas estrategias para poder erradicar tanto la violencia que existe actualmente, como para educar a las personas con la finalidad de que lleven una vida sin necesidad de ejercer violencia. En esta dependencia se cuenta con personal capacitado para ejercer justicia en el momento que sea necesario, al igual que para brindar la ayuda tanto legal, de salud mental y física.

En el Periódico Oficial del Estado (2022), se publicó el Decreto donde se expide la Ley Orgánica de la Administración; en el Artículo 18, se afirma que su objetivo principal es promover la igualdad para todas las personas en Nuevo León, así como lograr que las mujeres tengan mayor libertad, dignidad y responsabilidad.

En Nuevo León, la secretaria de las Mujeres es la encargada de lograr el cumplimiento de los derechos de las mujeres al igual que de prevenir, informar y atender los casos existentes de violencia en el Estado. Se enfocará en realizar su trabajo de forma precisa y programada, al utilizar las estrategias adecuadas para cumplir con los objetivos. La institución está preparada con especialistas en cada área para ayudar a las mujeres que necesiten, logrando salvaguardarlas, brindarles apoyo para mejorar su salud, protegerlas y lograr hacer justicia.

Además, de la Secretaría de las Mujeres, la Unidad Especializada de Primera Intervención busca convertirse en un centro especializado para recibir llamadas de emergencia de mujeres víctimas de violencia de género, el cual cuenta con especialistas para poder darle el seguimiento necesario. Así mismo, mantiene un

convenio para recibir solo las llamadas con problemas relacionados a la violencia de género realizadas a los números de emergencias 070 y 911.

Para la realización de este proyecto la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra de las Mujeres (CONAVIM), se encargó de destinar un total de 2 millones de pesos para eliminar esa problemática. Hasta el momento ha sido muy benéfico, ya que cuenta con un equipo muy amplio de especialistas, según el Gobierno de Nuevo León 2022.

2.4. EDUCACIÓN Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

2.4.1. La educación como base para la prevención de la violencia de género

La educación basada a la postura de Paulo Freire (1970), es considerada una práctica liberadora que busca empoderar a los individuos y a las comunidades, el cuestionamiento y las estructuras de poder y las desigualdades sociales. En el contexto de la violencia de género, la educación de Freire (1070), permite concientizar sobre la violencia de género, fomentar el diálogo y diferentes formas de aprender en materia de género.

La educación es una base transcendental para el conocimiento sobre la prevención de la violencia de género, existe un incansable debate para una educación a un modelo educativo que logre una sociedad con equidad de género, además erradicar la superioridad del hombre y la sumisión de la mujer. Es trascendental lo que las personas viven en su infancia y en su adolescencia, pueden recibir una educación integral donde se establece términos como el sexismo, o la

igualdad, además otro punto clave es como viven experiencias violentas de manera directa o indirecta. Al respecto diferentes estudios psicológicos y educativos buscan brindar estos conocimientos desde temprana edad, por su parte Díaz Agudo (2020, p. 25) menciona que:

> El punto de partida del artículo es el análisis de la relación entre el sexismo y la violencia en general y su superación entre las y los adolescentes, detectando avances considerables, e importantes limitaciones, especialmente en ellos. Resultados que llevan a proponer la necesidad de una perspectiva integral de prevención de la violencia, basada en la construcción de la igualdad y el respeto a los derechos humanos, dentro de la cual enseñar a rechazar el sexismo y el acoso.

La educación establece grandes aportaciones al conocimiento, a cambios sociales incluso a grandes transformaciones en la sociedad. Al respecto de la educación en temas de equidad de género, cultura de género y violencia de género logrando estar en la agenda de diferentes instituciones como lo es la UNESCO, la cual menciona la importancia de la educación para poder llevar a cabo un cambio social o definitivamente una transformación al respecto de la violencia, desde la prevención, identificación oportuna de violencia y finalmente llevar a cabo una educación integral sobre estos temas de interés mundial, lo tanto la UNESCO (2021), quien menciona que:

> La educación suele verse como un catalizador del cambio social y de transformación de situaciones de inequidad y violencia. Desde su rol social, la educación es un espacio para revisar, modificar y recrear la sociedad para las nuevas generaciones. Desde su rol institucional, la escuela es un espacio de protección que identifica riesgos y atiende situaciones de violencia que

> vulneran a niñas, niños y adolescentes. Por ello, su potencial transformador y protector respecto de la violencia de género es reconocido como clave desde hace más de tres décadas. UNESCO (2021, p. 46).

2.4.2. Visión teórica de la prevención de la violencia de género

Es fundamentar para la presente investigación un marco teórico robusto para garantizar un análisis integral y proponer estrategias efectivas. Las teorías de educación, aprendizaje, comunicación y sociales permite abordar de manera holística el fenómeno de la violencia de género en la comunidad universitaria, considerando aspectos estructurales, pedagógicos, culturales y psicológicos que influyen en su identificación y prevención.

Las teorías de la educación y comunicación, a lo largo de la historia, han contribuido significativamente al entendimiento sobre diferentes temas, a través de estas se busca comprender mejor los roles, estereotipos y expectativas relacionadas con el sexo y como estas influyen en las personas de manera individual y como miembros de un grupo social. Además, resulta importante establecer fundamentos para el enriquecimiento de los temas en relación con la violencia de género, identificación de la violencia de género y los conceptos básicos en relación con este.

2.4.2.1. Perspectiva de la problemática desde las teorías de la comunicación

La comunicación, a través de una visión con bases de las teorías, permite establecer como debería ser la construcción de mensajes sociales. A continuación, se desarrollan de manera específica de las siguientes teorías, la teoría agenda

setting, teoría cultural, teoría modelo de tuba, teoría cultural desde esta área, las cuales proporcionan herramientas necesarias para abordar problemáticas en relación con el género y la violencia de género.

Teoría agenda setting

Con relación a esta teoría, Cohen (1963) sostiene que "la prensa no tiene mucho éxito en decir a la gente qué tiene que pensar, pero sí lo tiene en decir a sus lectores sobre qué tienen que pensar". Existen diversas maneras de presentar una noticia dependiendo la editorial del medio de comunicación, la perspectiva del periodista o la manera que se sugiera manejar ciertos temas, hablando de temas relacionados al género, aunque juega un papel importante informativo dentro de los medios de comunicación es posible observar ciertas situaciones.

En el caso de la teoría de la agenda setting, esta menciona que los medios de comunicación influyen en lo que piensan y hablan las personas, dándoles más relevancia a unos temas y a otros, por el contrario, quitándoselos si no consideran que sea necesario conocer esa noticia, enfocándose en mostrar solo lo que los medios de comunicación consideran importante y de esa forma manipular la percepción pública.

La teoría dependerá de factores como el nivel socioeconómico, las experiencias y conocimientos que tengan las personas, ya que con eso se pueden crear distintas opiniones personales y decidir si dejarse llevar por lo que muestran los medios o no. Hasta el momento los estudios que se han realizado a partir de esta teoría han dejado algunas hipótesis, entre las más importantes es conocer la

importancia que el público le da a las noticias a partir de los factores mencionados anteriormente. Por lo mencionado anteriormente se identifica que a través de esta teoría los medios pueden influir de manera directa en la manera en la que se aborda esta problemática; principalmente, en aspectos relacionados con hechos de la violencia de género como la manipulación, la victimización o lo superficial.

Según Wanta (1997) afirma, que el concepto de la agenda-setting es mucho más complejo de lo que se ha planteado hasta aquí; puesto que "no todas las personas demuestran idénticos efectos de la agenda-setting. No todos los temas influyen de la misma manera en los individuos. No todos los tipos de cobertura influyen igual. Una infinidad de factores intervienen en este proceso" (Wanta, 1997, p. 1). Al respecto de la teoría de la agenda setting Raquel Rodrigues Díaz (2004) lleva a cabo una gran investigación y menciona que:

> El segundo nivel de estudio se ha denominado segunda dimensión de la agenda-setting (McCombs, 1994, p. 75). Este nos dice que el proceso de agenda-setting se ve influido por diferentes elementos. "La Teoría de la agenda-setting ofrece una explicación de por qué la información sobre ciertos argumentos, y otros no, resulta de interés para el público que vive en democracia; cómo se forma opinión pública y por qué determinados temas inducen a adoptar acciones políticas mientras otros carecen de la misma iniciativa.

La agenda setting se refiere al conjunto de temas seleccionados para formar parte de un índice o agenda. En este sentido, lo que plantea la teoría es que los medios de comunicación cuentan en su haber o seleccionan de alguna manera el índice de temas resaltados, temas o índices que serán traspasados por la agenda

de los medios a la agenda del público. "Su nombre metafórico proviene de la noción de que los más media son capaces de transferir la relevancia de una noticia en su agenda a la de la sociedad" (McCombs, 1996, p.17).

Además, la Teoría de la Agenda-Setting de McCombs y Shaw (1972), son fundamentales para comprender cómo los medios y las instituciones moldean las prioridades temáticas en la percepción pública. Según esta teoría, los medios de comunicación no determinan directamente lo que las personas deben pensar, pero sí influyen en los temas que consideran más importantes. En el contexto de la violencia de género, la aplicación de esta teoría permite analizar cómo los mensajes comunicados dentro de una universidad pueden moldear la percepción de la comunidad y fomentar una mayor sensibilización y prevención del problema.

La Teoría de la Agenda-Setting proporciona un marco valioso para entender cómo los canales de comunicación institucional pueden influir en la percepción y respuesta a la violencia de género en el entorno universitario. Al utilizar estrategias de comunicación bien diseñadas, las universidades como la UANL pueden desempeñar un papel transformador en la sensibilización, prevención y erradicación de este problema.

Un estudio llevado a cabo por Martín-Barbero y Restrepo (2019) en universidades colombianas exploró cómo las campañas institucionales de comunicación pueden influir en la percepción del acoso sexual dentro de los campus universitarios, por lo tanto, los resultados de esta investigación demostraron que las

estrategias de comunicación bien diseñadas subrayan, un impacto positivo que la comunicación institucional puede tener en la lucha contra la violencia de género.

Crear espacios para el diálogo, la conversación y la reflexión profunda, fomentando un ambiente de respecto e igualdad y con base a lo que afirman McCombs y Shaw (1972, p. 17), "los medios no dicen a las personas qué pensar, pero sí en qué pensar", lo que refuerza la idea de que los mensajes transmitidos a través de los canales institucionales pueden orientar la atención hacia la violencia de género como un problema prioritario dentro de las universidades.

Modelo de tuba

El modelo de tuba, como teoría de comunicación, subraya la importancia de los efectos y alcances que la información puede tener en el público general. Esta teoría es crucial para entender cómo se maneja y manipula la información, especialmente en temas sensibles como la cultura de género y la violencia de género. La capacidad de elegir y utilizar medios de comunicación adecuados para satisfacer necesidades y deseos específicos es fundamental en este contexto.

En particular, Wilbur Schramm (1954, p. 56), explicó a través de distintos modelos los efectos que los medios de comunicación tienen en el público, destacando el impacto negativo que puede surgir cuando los productores y controladores de la información no gestionan adecuadamente los mensajes. En la comunicación laboral, los modelos más relevantes se centran en cómo los mensajes se transmiten y reciben, resaltando la importancia de la interpretación del receptor y la comunicación interpersonal. Como Schramm menciona: "Es un modelo de

comunicación que se encargará de enviar el mensaje en forma de señales que el receptor se encargará de descifrarlo, el mensaje podrá variar, pero eso depende de la interpretación que le dé el receptor. El mensaje está en etapas diferentes tanto con el emisor como con el receptor." Wilbur Schramm (1954, p. 57).

Aplicando estos conceptos a la promoción de la cultura de género y la prevención de la violencia de género, es esencial que los comunicadores comprendan cómo sus mensajes serán interpretados por diferentes audiencias. La información debe ser clara, accesible y adaptada a las necesidades específicas del público para promover una comprensión adecuada y fomentar actitudes positivas hacia la equidad de género.

Además, dado que el modelo de tuba enfatiza la selectividad del público en la elección de medios de comunicación, es vital que los mensajes sobre equidad de género y prevención de violencia de género se difundan a través de canales que el público objetivo prefiera y confíe. Esto asegura una mayor recepción y efecto positivo de los mensajes.

Para promover efectivamente la cultura de género y combatir la violencia de género, es crucial aplicar los principios del modelo de tuba. Esto incluye entender cómo los mensajes son recibidos e interpretados, elegir los medios adecuados para la difusión de estos mensajes y asegurarse de que la información sea relevante y accesible para el público. De esta manera, se pueden crear campañas de comunicación más efectivas y contribuir a una sociedad más equitativa y libre de violencia.

2.4.3. Perspectiva desde las teorías de la educación

Las teorías de la educación han contribuido significativamente al desarrollo de conocimientos sobre el género. Estas teorías ayudan a entender la construcción social del género y a comprender la importancia de la educación para promover la igualdad de género. Estas teorías ofrecen un marco para analizar el impacto de los estereotipos de género, la discriminación y la violencia de género. También permiten explorar la forma en que la educación puede contribuir a la eliminación de las desigualdades de género a través de la educación inclusiva, el fomento de la igualdad de oportunidades y el fortalecimiento de la participación de las mujeres y de los grupos marginados. Las teorías de la educación pueden brindar un panorama amplio y diferente para apoyar además interpretar de diferentes maneras todo lo relacionado a la cultura de género.

En el ámbito educativo, las teorías de la educación han demostrado ser herramientas fundamentales para comprender y abordar diversas problemáticas sociales, entre ellas la equidad de género y la prevención de la violencia de género. A través de estas teorías, se pueden establecer marcos teóricos que no solo facilitan el entendimiento de la construcción social del género, sino que también promueven la igualdad y la inclusión en el entorno educativo.

2.4.3.1. Teoría del Aprendizaje

La teoría del aprendizaje se centra en la creación de nuevas conexiones entre estímulo y respuesta, generadas por la experiencia reiterada de la contigüidad física de dos tipos particulares de estímulos. Este proceso se describe así: "uno, el

estímulo condicionante, que posee con anterioridad la propiedad de suscitar una respuesta por parte del organismo; y un segundo estímulo, neutro, que adquiere dicha propiedad en virtud de su asociación repetida con el anterior" (Ausubel, 1983). Esta teoría es esencial para la educación porque subraya la importancia de estructurar adecuadamente el proceso de enseñanza, utilizando principios y herramientas que mejoren la labor del docente.

David Ausubel (1983, p. 82), un destacado teórico en este campo señala que "en el proceso de orientación del aprendizaje, es de vital importancia conocer la estructura cognitiva del alumno; no sólo se trata de saber la cantidad de información que posee, sino cuáles son los conceptos y proposiciones que maneja, así como de su grado de estabilidad". Este enfoque permite diseñar herramientas metacognitivas que ayuden a los educadores a entender mejor la organización cognitiva de los estudiantes, aprovechando sus experiencias y conocimientos previos para facilitar un aprendizaje significativo.

Aplicando estos principios a la enseñanza de temas relacionados con la equidad de género y la prevención de la violencia de género, los educadores pueden desarrollar estrategias que integren estos conceptos en el currículo de manera efectiva. Por ejemplo, mediante la creación de actividades y proyectos que permitan a los estudiantes explorar y cuestionar los estereotipos de género y las dinámicas de poder, se puede fomentar un ambiente inclusivo y equitativo. De esta manera, los jóvenes pueden adquirir las herramientas necesarias para entender y ejecutar acciones que promuevan la igualdad de género y prevengan la violencia.

2.4.3.2. Teoría del Aprendizaje Social

Las teorías del aprendizaje, como la del aprendizaje social propuesta por Albert Bandura (1977), son primordiales para comprender cómo las personas adquieren, mantienen y replican comportamientos relacionados con la violencia de género o, en contraposición, actitudes de respeto e inclusión. Bandura enfatiza que los individuos no solo aprenden a través de experiencias directas, sino también mediante la observación de los demás y la modelación de conductas con base en las consecuencias percibidas. Este proceso, conocido como modelado, subraya el papel que tienen los referentes sociales en la formación de comportamientos.

La teoría del aprendizaje social pone de relieve la importancia de los grupos sociales en el proceso de socialización de los individuos. Según esta teoría, "la socialización guarda relación con distintos aspectos del desarrollo que tiene lugar a lo largo de la vida, tratándose de un proceso de adaptación y de aceptar las pautas culturales de un grupo". En este sentido, el aprendizaje social implica que los individuos deben aprender tanto los significados como las costumbres del grupo al que pertenecen, aceptando su modelo cultural (D´Andrade y Strauss, 1992 p. 78).

Esta teoría es crucial para entender cómo los estudiantes interactúan con su entorno social y cómo estas interacciones pueden influir en su comprensión de la equidad de género. Al integrar la teoría del aprendizaje social en el entorno educativo, se puede diseñar un currículo que promueva la normalización de los conceptos de género y la identificación y prevención de la violencia de género. Por ejemplo, actividades colaborativas y discusiones grupales sobre temas de género

pueden ayudar a los estudiantes a reflexionar sobre sus propias actitudes y comportamientos, fomentando una cultura de respeto y equidad.

Un ejemplo concreto de aplicación del Aprendizaje Social es el diseño de programas educativos basados en mentorías, donde estudiantes avanzados, capacitados en temas de género e inclusión, actúan como modelos positivos para sus compañeros más jóvenes. Un estudio realizado por González et al. (2021) en universidades de América Latina demostró que programas de tutorías con perspectiva de género no solo mejoraron la percepción de los estudiantes sobre la igualdad, sino que también redujeron significativamente comportamientos asociados a micromachismos y discriminación. Los estudiantes participantes reportaron cambios positivos en sus interacciones cotidianas, reconociendo patrones de comportamiento que previamente normalizaban y transformándolos hacia relaciones más equitativas.

Asimismo, las estrategias educativas basadas en el aprendizaje vicario, como representaciones teatrales, análisis de casos o proyecciones de documentales que aborden temas de violencia de género, han demostrado ser eficaces para sensibilizar a los estudiantes sobre la importancia de adoptar actitudes respetuosas y críticas frente a estas problemáticas. Un ejemplo de ello es el proyecto llevado a cabo por López y Martínez (2019) en una universidad española, donde se implementaron talleres de cine-foro sobre género. Los resultados revelaron un aumento significativo en el nivel de conciencia crítica de los participantes sobre los patrones de violencia simbólica y una mejora en su capacidad para identificar y rechazar comportamientos machistas en su entorno.

Por lo tanto, sustentar esta investigación en teorías como la del Aprendizaje Social de Bandura es clave, ya que permite entender el impacto que tienen los modelos conductuales en la reproducción o erradicación de la violencia de género. La importancia de la teoría del aprendizaje social en este contexto radica en su capacidad para proporcionar "información que afecta a la sociedad, el proceso de cómo se relaciona desde diferentes aspectos, circunstancias y realidades". Al ampliar y desarrollar estos temas dentro de la educación, se puede crear una conciencia crítica entre los estudiantes, preparándolos para ser agentes de cambio en la sociedad.

2.4.3.3. Teoría Critica de la Educación

Teoría crítica de la educación, que fue desarrollada por Paulo Freire (1970), constituye una base fundamental para analizar cómo las prácticas pedagógicas pueden desempeñar un papel clave en la identificación y prevención de la violencia de género. Freire plantea que la educación no es un proceso neutral, sino un acto político capaz de transformar las estructuras opresivas que perpetúan la desigualdad y la violencia. Según este enfoque, el proceso educativo debe ir más allá de la simple transmisión de conocimientos; debe promover la reflexión crítica y la acción transformadora por parte de los estudiantes.

En el contexto de la prevención de la violencia de género, la Teoría Crítica invita a cuestionar los roles de género impuestos, las normas culturales que perpetúan el sexismo y las dinámicas de poder que contribuyen a la violencia. Por ejemplo, en un estudio realizado por Barrios y Rivero (2019) en el ámbito

universitario, se exploraron estrategias educativas basadas en el diálogo crítico y participativo, inspiradas estos principios, para sensibilizar a los estudiantes sobre la violencia de género y promover una cultura de igualdad. Los resultados mostraron que el enfoque crítico permitió a los estudiantes identificar actitudes normalizadas de violencia y adoptar posturas más reflexivas frente a sus propias prácticas cotidianas.

Además, Freire enfatiza la importancia del diálogo como herramienta pedagógica central, un componente esencial en la construcción de una conciencia crítica. En este sentido, las estrategias educativas que integran talleres reflexivos, debates abiertos y análisis de casos reales relacionados con la violencia de género pueden generar un cambio significativo en las percepciones y comportamientos de los estudiantes. Como lo destaca un estudio de Gómez et al. (2020), el uso del diálogo crítico en espacios educativos universitarios incrementó la comprensión de los estudiantes sobre las dinámicas de género y su capacidad para identificar conductas de violencia y discriminación.

Las universidades, como espacios de formación y reflexión, tienen la responsabilidad de desarrollar estrategias pedagógicas que no solo informen, sino que también movilicen a los estudiantes a convertirse en agentes de cambio social. Este enfoque está alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), particularmente el ODS 5, que busca lograr la igualdad de género.

2.4.4. Teorías Sociales

2.4.4.1. Teoría cultural

La teoría cultural ofrece un marco valioso para comprender cómo la cultura influye en la sociedad y, a su vez, cómo esta influencia puede ser utilizada para promover la cultura de género y prevenir la violencia de género. Esta teoría se enfoca en estudiar la forma en la que una cultura influye en la sociedad y viceversa, investigando los cambios y evoluciones que transmite a través de disciplinas como la antropología, sociología, historia y estudios culturales.

Según la teoría cultural, "la cultura influye en nuestra sociedad, en el comportamiento, las acciones y la manera en que se puede interpretar los conceptos y temas relacionados con el género." Esta perspectiva es esencial para entender cómo las normas y valores culturales afectan las percepciones y comportamientos relacionados con el género. Al reconocer cómo la cultura de género se manifiesta en diferentes contextos sociales, se pueden diseñar estrategias más efectivas para promover la equidad de género y prevenir la violencia de género.

La teoría cultural busca conocer los diferentes aspectos y comportamientos de las personas con respecto a su cultura, incluyendo la identidad, diversidad, creencias, política y medios de comunicación. Esto implica analizar cómo estos factores influyen en la manera en que las personas piensan, actúan, viven y se relacionan entre sí. Por lo tanto, esta teoría tiene una gran influencia en la manera

en que se puede interpretar y conocer todos los aspectos que rodean los temas en relación con el género.

Una aplicación práctica de la teoría cultural en la promoción de la cultura de género y la prevención de la violencia de género es la identificación de conductas aprendidas y normalizadas que perpetúan la desigualdad y la violencia. Como la teoría señala, "nos permite comprender por qué a veces es difícil identificar la violencia por las conductas aprendidas y normalizadas." Al reconocer estas conductas, se pueden desarrollar programas educativos y campañas de sensibilización que desafíen y cambien estas normas culturales perjudiciales.

Además, la teoría cultural subraya la importancia de adaptar los mensajes y las intervenciones a las realidades culturales específicas de cada comunidad. Esto significa que las estrategias de promoción de la equidad de género deben ser culturalmente sensibles y relevantes, reflejando las experiencias y valores de la audiencia a la que se dirigen. Al hacerlo, se aumenta la efectividad de estas intervenciones y se fomenta una mayor aceptación y apoyo de las iniciativas de equidad de género.

La teoría cultural proporciona una comprensión profunda de cómo la cultura moldea las percepciones y comportamientos relacionados con el género. Al aplicar esta teoría, se pueden diseñar estrategias más efectivas para promover la equidad de género y prevenir la violencia de género, asegurando que las intervenciones sean culturalmente relevantes y capaces de desafiar y cambiar las normas

perjudiciales. De esta manera, se contribuye a la creación de una sociedad más equitativa y libre de violencia.

2.4.4.2. Teoría Interseccionalidad

La teoría de la Interseccionalidad de Kimberlé Crenshaw (1989), ofrecen un marco crítico para comprender cómo múltiples ejes de desigualdad, incluyendo género, raza, clase y orientación sexual, interactúan para generar experiencias únicas de discriminación y violencia. Esta perspectiva permite analizar cómo las estructuras de poder, en lugar de operar de manera aislada, se entrecruzan, afectando de forma desproporcionada a grupos marginados. En el ámbito educativo, esta teoría resulta especialmente relevante, ya que estudiantes provenientes de diversos orígenes enfrentan desafíos particulares que no pueden ser abordados desde una perspectiva única y homogénea.

En instituciones de educación superior como la Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL), la interseccionalidad se vuelve una herramienta clave para el diseño de políticas inclusivas que atiendan las necesidades específicas de los grupos más vulnerables. Por ejemplo, las mujeres indígenas o los estudiantes provenientes de comunidades rurales enfrentan barreras tanto estructurales como culturales que perpetúan desigualdades históricas. Estas barreras pueden incluir desde el acceso limitado a recursos educativos hasta experiencias específicas de discriminación dentro del entorno universitario. Incorporar la interseccionalidad en el diseño de estrategias y políticas institucionales puede garantizar que las medidas

para prevenir la violencia de género y promover la inclusión sean verdaderamente efectivas.

Un caso paradigmático es el estudio realizado por Hernández y Torres (2020) en universidades de México, donde se analizó cómo las mujeres indígenas enfrentan mayores niveles de violencia simbólica y exclusión en comparación con sus compañeras no indígenas. Destaca que las políticas universitarias, aunque bien intencionadas, suelen ser insuficientes para abordar las realidades complejas de estas mujeres, al no considerar los múltiples factores de vulnerabilidad que las afectan. Los hallazgos del estudio llevaron a la implementación de un programa piloto en el que se ofrecieron talleres y mentorías específicamente diseñados para mujeres indígenas, integrando la perspectiva interseccional en el abordaje de sus necesidades educativas y sociales. Los resultados mostraron una mejora significativa en su bienestar académico y emocional, así como una mayor integración en la comunidad universitaria.

Dentro del contexto de la UANL, la incorporación de protocolos que aborden específicamente las experiencias de violencia vividas por estudiantes con discapacidades o aquellas provenientes de comunidades marginadas podría marcar una diferencia significativa. Estas medidas podrían incluir desde capacitaciones para el personal docente y administrativo en temas de diversidad e interseccionalidad, hasta la implementación de unidades de apoyo específicas para estos grupos. Según Crenshaw (1989, p. 172), "la interseccionalidad nos permite entender cómo las estructuras de poder interactúan para crear desigualdades únicas". Aplicar esta perspectiva implica reconocer que las experiencias de violencia

y discriminación son multicausales y deben ser enfrentadas con estrategias integrales que respondan a las particularidades de cada grupo.

Es fundamental resaltar que la interseccionalidad no solo es un marco teórico, sino también una herramienta práctica para generar cambios estructurales. Al adoptar esta perspectiva, las universidades pueden convertirse en espacios verdaderamente inclusivos y equitativos, fomentando una educación que no solo sea accesible para todos, sino que también sea transformadora en la lucha contra las desigualdades.

En relación entre las teorías y el tema de investigación es sustentar sobre el análisis de estrategias educativas transversales para la identificación y prevención de la violencia de género en la Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL) en teorías de educación, aprendizaje, sociales y de comunicación resulta fundamental debido a la complejidad multidimensional del fenómeno. Cada una de estas teorías ofrece perspectivas y herramientas analíticas complementarias que permiten abordar de manera integral las dinámicas de la violencia de género y diseñar intervenciones efectivas.

La integración de estas teorías garantiza un enfoque holístico que aborda tanto las raíces estructurales de la violencia de género como las dinámicas individuales y culturales que la perpetúan, proporciona una base sólida para diseñar estrategias educativas transversales que sean sostenibles, inclusivas y transformadoras. En el contexto de la UANL, una institución que busca promover la

excelencia académica y el desarrollo humano, este enfoque interdisciplinario refuerza su compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Visión 2040.

2.5. PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO DESDE LA UANL

La prevención de la violencia de género es un tema crucial en nuestra sociedad y es importante abordarlo desde diferentes ámbitos; en ese sentido, como entes sociales, las universidades y las instituciones educativas tienen la obligación de abordar estas problemáticas y presentar propuestas que permitan realizar una intervención oportuna.

Entre las razones por las cuales es importante que las universidades se involucren en la prevención de la violencia de género, tal como lo menciona Valls, R. Torrego, Colás y Ruiz (2009), se encuentra su función de responsabilidad social; al respecto indican que las instituciones educativas deben promover un ambiente seguro y respetuoso para sus estudiantes, profesores y personal en general. La prevención de la violencia de género es una parte importante de esta responsabilidad.

Por otro lado, los autores sociales indican que las universidades tienen un papel clave en la formación de futuros líderes en diferentes áreas. Al promover la prevención de la violencia de género en su comunidad académica, las universidades pueden ayudar a formar líderes comprometidos con la equidad de género y la erradicación de la violencia Valls R., Torrego, Colás y Ruiz, (2009).

Por otro lado, Guinot, H., (2019) afirma que las universidades tienen un papel clave en la sensibilización y concientización de la población; al respecto indican que las universidades tienen la capacidad de incidir en su comunidad en la prevención la violencia de género y sus diferentes formas de manifestación. Al proporcionar información y recursos sobre el tema, las universidades pueden promover el respeto y la igualdad entre todos los miembros de la comunidad universitaria.

Otro aspecto importante en el que las universidades y las instituciones educativas pueden incidir es en el desarrollo de investigación y análisis respecto al fenómeno de la violencia de género. Al apoyar y llevar a cabo investigaciones sobre el tema, pueden proporcionar información valiosa que ayude a prevenir la violencia de género y a mejorar la respuesta a este problema en nuestra sociedad Valls-Carol Torrego, Colás y Ruiz, (2009).

La prevención de la violencia de género es un tema importante que afecta a toda la sociedad en el caso de las universidades tienen un papel fundamental en la promoción de un ambiente seguro y respetuoso para todos sus miembros. Al involucrarse activamente en la prevención de la violencia de género, pueden ayudar a formar líderes comprometidos con la equidad de género y a erradicar la violencia en nuestra sociedad.

La Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL) es una de las universidades más importantes de México y, como tal, tiene la responsabilidad social de promover la prevención de la violencia de género en su comunidad

académica. En ese sentido, la UANL coincide tanto con los autores y con instituciones internacionales en o que respecta a la erradicación de este fenómeno.

Como parte de sus funciones de responsabilidad social, la UANL tiene el objetivo promover ambiente seguro y respetuoso para sus estudiantes, profesores y personal en general. La prevención de la violencia de género es una parte importante de esta responsabilidad. Asimismo, desde la UANL se busca colaborar con la sociedad del estado de Nuevo León; entidad en la cual las estadísticas muestran que la violencia de género es un problema grave, por lo cual es importante que se implementen medidas desde el ámbito académico para prevenir y abordar la violencia de género en su comunidad.

La UANL es una institución líder en la comunidad de Nuevo León y, como tal, tiene la oportunidad de ser un ejemplo a seguir en la promoción de la prevención de la violencia de género. Asimismo, desde esta institución de busca la formación de líderes, al realizar actividades enfocadas a la prevención de la violencia de género. Ante la importancia e impacto de la problemática la UANL tiene una política institucional de equidad de género y ha planteado estrategias para la prevención de la violencia de género, entre estas, planes específicos para su atención; unidades de aprendizaje y cursos de diversas índoles. Al promover la prevención de la violencia de género, la UANL demuestra su compromiso con la equidad de género y la igualdad de oportunidades para todos sus miembros.

2.5.1. Estrategias para la prevención de la violencia de género desde el Modelo Académico de la UANL

En cuanto a las estrategias implementadas por la Universidad Autónoma de Nuevo León, es preciso indicar que estas se encuentran alineadas a los conceptos establecidos por el Instituto Estatal de las Mujeres; la Secretaría de las Mujeres y la Secretaría de Igual e Inclusión de Nuevo León. De manera específica, esta sinergia se oficializó durante las Jornadas sobre la eliminación de la violencia contra las mujeres realizadas en noviembre de 2022 en la Biblioteca Universitaria Raúl Rangel Frías de la UANL. En dicho evento, el Rector de la UANL, Santos Guzmán López, estableció diversos proyectos y convenios de colaboración científica, académica, cultural y de investigación con las autoridades del estado.

Entre las principales estrategias establecidas desde el Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León y que son aplicadas en la UANL, es la “incorporación de la perspectiva de género en la educación”; esta acción, tal como lo plantea la mencionada institución “tiene como finalidad fomentar la incorporación del concepto de género en los procesos académicos, planes y programas de estudio en las instituciones de educación del estado”.

Además, las estrategias establecidas e implementadas por la Universidad Autónoma de Nuevo León están enmarcadas y alineadas al Plan Estatal de Desarrollo 2010-2015. Desde la Instituto Estatal de las Mujeres y, debido “a que los estudios actuales demuestran cómo las desigualdades de género en el ámbito social y escolar se mantienen, agudizan y reconfiguran”, se ha convenido a las

autoridades de la UANL “la puesta en marcha del Programa de Igualdad de Género de la Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL), que favorezca una enseñanza libre de roles y estereotipos de género”. Género de la Universidad Autónoma de Nuevo León (2015. P. 37).

Estas recomendaciones se suman a las estrategias anteriormente llevadas a cabo por la UANL y refuerzan los planes existentes, entre los que se encuentran el protocolo para la prevención de la violencia de género en la UANL, Uniigenero y una serie de unidades de aprendizaje que aplican de manera transversal en los distintos programas educativos de esta universidad.

2.5.1.1. Protocolo para la prevención de la violencia de género en la UANL

El Protocolo para la prevención de la violencia de género en la Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL) es de gran importancia ya que establece las medidas necesarias para prevenir, atender y erradicar la violencia de género en el ámbito universitario. Este tiene como objetivo principal garantizar el respeto a los derechos humanos de las mujeres y prevenir todo tipo de violencia de género en la UANL. A través de este se busca sensibilizar a la comunidad universitaria sobre la importancia de prevenir y erradicar la violencia de género, así como establecer los mecanismos necesarios para atender a las víctimas de manera oportuna y efectiva. En la página web de la UANL (2023, p. 12) se indica que:

> El Protocolo contará con mecanismos de fácil alcance para todas las personas y estas deberán participar en igualdad de condiciones. El alcance de este Protocolo es de orden interno para la Universidad Autónoma de Nuevo León y de ninguna manera sustituye las instituciones y mecanismos

de procuración y administración de justicia contemplados en la legislación nacional y estatal, por lo que se exhorta a las personas que consideren ser víctimas de acoso u hostigamiento al interior de la Universidad a que también acudan a las autoridades gubernamentales correspondientes, para lo cual contarán con la orientación y acompañamiento por parte de la UANL.

El protocolo establece medidas para prevenir la violencia de género en el ámbito académico y laboral, así como para garantizar la seguridad de las víctimas. Además, establece los procedimientos para la atención y seguimiento de los casos de violencia de género que se presenten en la UANL. Se considera que este documento es una herramienta fundamental para garantizar el derecho a una vida libre de violencia de género de las mujeres en el ámbito universitario, fomentando así un ambiente de respeto, equidad y justicia.

Entre los puntos clave del protocolo para la prevención de la violencia de género en la Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL) es posible resaltar los siguientes:

- Definición de violencia de género: El protocolo define de manera clara y precisa qué se considera violencia de género, incluyendo todas las formas de violencia contra las mujeres, como la física, sexual, psicológica, económica y simbólica.

- Prevención: El protocolo establece medidas para prevenir la violencia de género, como la promoción de la igualdad de género, la prevención del acoso sexual y laboral, la sensibilización y capacitación de la comunidad

universitaria sobre la violencia de género y la implementación de políticas de no tolerancia hacia la violencia de género.

- Atención a víctimas: El protocolo establece los procedimientos para la atención y seguimiento de los casos de violencia de género que se presenten en la UANL. Incluye la designación de personal especializado en la atención a víctimas, la garantía de la confidencialidad y privacidad de las víctimas, el acceso a servicios de salud y apoyo psicológico, entre otros aspectos.

- Denuncia y sanciones: El protocolo establece los procedimientos para la denuncia de casos de violencia de género y las sanciones correspondientes para los perpetradores de violencia de género en la UANL. Incluye medidas de protección para las víctimas, como la posibilidad de solicitar medidas de alejamiento, y establece las sanciones correspondientes para los responsables de actos de violencia de género.

- Transparencia y rendición de cuentas: El protocolo establece mecanismos de transparencia y rendición de cuentas para garantizar la efectividad de las medidas de prevención y atención a la violencia de género en la UANL. Esto incluye la creación de un comité de seguimiento y evaluación, la elaboración de informes periódicos sobre la violencia de género en la universidad y la retroalimentación a la comunidad universitaria sobre el avance en la prevención y erradicación de la violencia de género.

A continuación, se menciona los puntos más importantes de los artículos dentro de las Leyes y Reglamentos de la UANL, en el Protocolo de Atención para casos de Acosos u Hostigamiento Sexual (2019):

Consta de cuatro capítulos; disposiciones generales, parte orgánica, ámbitos de aplicación del instrumento, procedimiento de aplicación y sanciones. Cuenta con 69 artículos. En dicho reglamento (2019), se destacan los siguientes artículos:

> Artículo 2. Para efecto del presente Protocolo se le denominará: Acoso Sexual: Es toda forma de violencia sexual en la que, si bien no existe la subordinación, concurra un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima de naturaleza sexual, independientemente de que se realice en uno o varios eventos, ello de conformidad a las normas aplicables.
>
> Artículo 7. La UNIIGÉNERO dará seguimiento a las medidas de protección tomadas por la Dirección de la Dependencia o Unidad Académica involucrada, hasta la resolución del caso; además brindará orientación, acompañamiento y consejería (de ser necesario) a la persona afectada, desde la etapa de primer contacto hasta la resolución del caso.
>
> Artículo 9. La Facultad de Psicología, a través de la Extensión de Equidad y Género de su Unidad de Servicios Psicológicos ofrece un espacio que fomenta la igualdad de género y atiende de manera especializada a las víctimas de acoso u hostigamiento sexual.
>
> Artículo 10. Son facultades y/u obligaciones de la Extensión de Equidad y Género de su Unidad de Servicios Psicológicos de la Facultad de Psicología en materia de la prevención y atención en los casos de acoso u hostigamiento sexual, las siguientes: Brindar atención especializada y confidencial a las

personas que requieran tratamiento psicológico en casos de acoso u hostigamiento sexual.

Artículo 15. La persona que considere haber sido víctima de un acto de acoso u hostigamiento sexual podrá acudir ante la UNIIGÉNERO para solicitar orientación y/o presentar una queja formal.

2.5.1.2. UNIIGENERO: Una estrategia para la prevención de la violencia

Para las universidades y en general para las instituciones educativas, contar con un área o unidad enfocada en el desarrollo de estrategias para la prevención de la violencia de género puede resultar un aspecto toral para su funcionamiento. Tapia, S., (2015) indica que este tipo de departamentos o áreas están encargadas de diseñar, implementar y coordinar medidas para prevenir y erradicar la violencia de género en el ámbito universitario y tienen como objetivo garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia de género y promover la igualdad en la comunidad estudiantil.

Entre las funciones de una unidad de prevención de la violencia de género en universidades se encuentran (Tapia, S., 2015, p. 71):

- Diseñar y ejecutar programas de prevención y sensibilización sobre la violencia de género en la universidad, dirigidos a estudiantes, profesores, administrativos y personal de servicio.

- Establecer mecanismos de atención y acompañamiento a víctimas de violencia de género en la universidad, incluyendo atención psicológica, asesoría jurídica y medidas de protección.

- Realizar estudios y análisis de la situación de la violencia de género en la universidad, a fin de conocer las problemáticas y necesidades específicas y adaptar las medidas de prevención y atención a las mismas.

- Coordinar con otras entidades universitarias, como el área de recursos humanos, para establecer medidas preventivas en el ámbito laboral y académico.

- Fomentar la igualdad de género en la universidad, promoviendo la inclusión y la diversidad y combatiendo la discriminación y el acoso.

Una unidad de prevención de la violencia de género en universidades es una herramienta importante para garantizar la protección y el respeto a los derechos humanos de las mujeres en el ámbito universitario y fomentar la igualdad de género en la comunidad universitaria. En ese sentido, la UANL, en el año 2014 y atendiendo las recomendaciones del Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León, creó la Unidad para la Igual de Género (UNIIGENERO). La cual tiene como objetivo:

> Establecer políticas, estrategias y acciones para incorporar la perspectiva de género en las actividades cotidianas de las y los universitarios. Sus principales funciones son las de: impulsar la cultura institucional para prevenir y erradicar la discriminación y violencia de género; promover el marco normativo y diseño de procedimientos institucionales orientados a respetar los derechos de las personas; y robustecer la perspectiva de género en el modelo educativo.

La Uniigenero es un órgano dependiente de la Rectoría de la Universidad Autónoma de Nuevo León que, de manera física, se encuentran ubicado en el

Instituto de Investigaciones Sociales; actualmente “cuenta con 54 Enlaces en las distintas facultades y preparatorias de la UANL. Las y los Enlaces de Género tienen como responsabilidad realizar acciones de sensibilización y concientización sobre la igualdad de género y el respeto a los derechos humanos en las dependencias Universitaria”.

Es importante destacar que, a raíz de la creación de la UNIIGENERO, otras dependencias han creado grupos y equipos formados por docentes, estudiantes y administrativos que acompañan a los enlaces para lograr la sensibilización sobre la igualdad de género realizando distintos tipos de eventos como conferencias, cursos o diplomados).

Una de las estrategias del Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León, es la “incorporación de la perspectiva de género en la educación”, y tiene como finalidad fomentar la incorporación del concepto género en los procesos académicos, planes y programas de estudio de las instituciones de educación en el estado.

Dicha estrategia está suscrita y alineada a los ejes del Plan Estatal de Desarrollo 2010-2015. Frente a los estudios actuales que demuestran cómo las desigualdades de género en el ámbito social y escolar se mantienen, agudizan y reconfiguran, el Instituto Estatal de la Mujeres ha convenido con la Rectoría de la Universidad Autónoma de Nuevo León, la puesta en marcha del Programa de Igualdad de Género de la Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL), que favorezca una enseñanza libre de roles y estereotipos de género.

2.5.1.3. Unidades de aprendizaje para la prevención de la violencia de género.

Como parte de las estrategias implementadas por la Universidad Autónoma de Nuevo León enfocadas para la identificación y la prevención de la violencia de género, se crearon unidades de aprendizaje que, de manera transversal, son aplicadas en todos los programas educativos que se ofertan en esta institución. Tal es el caso de la unidad de aprendizaje denominada Equidad de Género, la cual es la primera estrategia concreta en resaltar el respeto a las diferencias y forma parte de las materias optativas que se ofertan en la universidad; el principio básico de esta unidad de aprendizaje es que todas las personas tienen derecho a igualdad de trato y oportunidades, sin importar su sexo. Esto significa que ningún género es superior al otro y que todos deben tener acceso a los mismos recursos, derechos y obligaciones. Es importante resaltar que esta unidad de aprendizaje fue una de las primeras estrategias didácticas y pedagógicas en tratar temas referentes al análisis de la construcción cultural, basada en los roles y estereotipos de género con la finalidad de generar espacios de análisis y reflexión siempre teniendo presente el contribuir a una sociedad más justa y equitativa fomentando el respeto a las diferencias y promoviendo la importancia de la equidad e igualdad de género.

La equidad de género es una prioridad y uno de los principios fundamentales de la institución, en lo que respeta a esta unidad de aprendizaje tiene como objetivos entender los conceptos básicos de equidad de género; aprender cómo puede contribuir a la equidad de género en la UANL; el explorar formas de erradicar los prejuicios de género en la UANL y finalmente el comprender la importancia de la equidad de género en la máxima casa estudios.

Para el desarrollo de esta unidad de aprendizaje, los estudiantes tienen acceso a bibliografía básica entre la que se encuentra el libro titulado Equidad de género, por una sociedad que respeta las diferencias escrito por los autores, Margarita Emilia González Treviño, José Humberto Alanís Alanís, Julieta Flores Michel Flores y Angélica González Leal en su primera edición 2010; sin embargo, cuenta con su quinta reimpresión en el 2018, el cual se desarrolla en cuatro unidades y un glosario de términos.

La primera unidad de este libro, titulada Género: antecedentes y conceptos básicos, explora el concepto de equidad de género y su importancia para construir una sociedad que respeta las diferencias. Se mencionan los principales desafíos que afronta la equidad de género como lo son la desigualdad en la educación, el desempleo, la discriminación por motivos de género y la violencia contra las mujeres. Se abordan los principios fundamentales de la equidad de género, como el respeto de los derechos humanos, la igualdad de oportunidades, el empoderamiento de las mujeres y la eliminación de la discriminación y la violencia. El capítulo también explora la necesidad de un enfoque integrado para abordar la equidad de género.

La competencia principal que se busca formar con esta unidad, la cual está conformada por cuatro unidades, es que el estudiante, al finalizar el curso “Identificará las construcciones culturales del hombre y de la mujer a lo largo de la historia estableciendo las diferencias entre los enfoques biológico, cultural y psicológico mediante el análisis del contexto histórico en relación con los estudios de género consultados”.

Entre los elementos de la competencia para esta unidad se identificaron los siguientes: “Establecerá la diferencia entre los enfoques biológico, cultural y psicológico para definir el ser hombre y ser mujer”, “analizará el contexto histórico en relación con los estudios de género” y “comparará las diferencias del concepto de ser honre y ser mujer en las distintas épocas”.

El primer subtema de la unidad uno, el cual está titulado como Diferencias entre sexo y género desde una perspectiva biológica, cultural y psicológica, menciona la perspectiva biológica donde establece la importancia de la identificación y construcción de un concepto; en este se indica que:

> Sexo y género son dos palabras que tradicionalmente han sido usadas como sinónimos. Esta situación ha generado la confusión acerca de la mezcla entre biológico y lo cultural. De tal manera que eso se ha traducido en un trato desigualdad entre las mujeres y hombres... Desde esta perspectiva, el aspecto físico de ser hombre o ser mujer conlleva como herencia del sexo con el que nace una serie de costumbres, actitudes y conductas heredadas genéricamente.

Mientras que en el punto denominado “La perspectiva cultural” menciona:”

> Cuando se emplea el termino género, se habla de una construcción social que es posible variar para que tanto las mujeres como los hombres pueden convivir siendo diferentes, pero de igual valor... los estudios feministas que comenzaron a usar el termino género parten de un enfoque distinto al biológico, ya que se centran en; diferenciar las construcciones sociales y culturales de las biológicas”.

Por último, se menciona la perspectiva psicológica, en la cual el libro menciona: “el enfoque del psicoanálisis la definición de mujer se hace desde una

perspectiva fálica: la mujer carece de pene, por tanto, es o se siente castrada, negada de poseer algo, naciendo así los complejos del Edipo y Electra".

En el segundo apartado de este capítulo, titulado Historia, ¿Desde una perspectiva universal o masculina?, menciona que

> Contar la historia ahora desde la perspectiva de género ayudara a entender no sólo el porqué de la situación actual de las mujeres y de los hombres, donde las mujeres aún están en desventaja, sino también permitirá sentar las bases para modificar el rumbo y lograr una sociedad que permita el desarrollo tanto de hombres y mujeres términos de equidad.

Una parte fundamental en la lucha de la equidad de género ha sido la lucha por los derechos, por lo tanto, en este libro dentro del tercer apartado de la primera unidad se analizan los Movimientos de mujeres; el cual menciona que "el feminismo como movimiento social no ha sido sencillo. Como cualquier otro movimiento sociopolítico, se ha enfrentado en diferentes momentos a luchas ideológicas, principalmente porque cuando se pretende cambiar la realidad social".

Para finalizar la primera unidad de este texto, en el subtema titulado Categorías de género: conceptos básicos se menciona:

> Cuando se crea el Programa Universitario de Estudios de género logra incorporarse a la comunidad académica de la universidad. La categoría género tenía relativamente poco tiempo de haber sido construida como herramienta de análisis. Las investigaciones coinciden en que el principal antecedente de la categoría de género fue Simone Beauvoir en El segundo seco en (1949, p. 367).

Para comprobar el desarrollo de las competencias antes señaladas, en esta unidad se propone el desarrollo de diversas evidencias de aprendizaje, entre estas se encuentran: “representaciones teatrales en donde se ponga de manifiesto la dinámica de las relaciones de poder entre los géneros”, “ensayo y una línea de tiempo sobre la participación de la mujer en diferentes contextos históricos y culturales” y finalmente un “glosario de términos básicos de equidad de género, comparará de manera gráfica las diferencias entre las relaciones de hombres y mujeres en las diferentes etapas históricas y en trabajo colaborativo a través de una dinámica grupal y representará las relaciones de poder entre los géneros”.

Por otra parte, en la segunda unidad, la cual lleva por título La identidad de género y la equidad, se aborda el tema de la identidad de género y la equidad. Se explica que la identidad de género es la forma en que una persona se identifica y se ve a sí misma en relación con los roles de género tradicionales. También se discute el hecho de que la identidad de género puede ser diferente a las etiquetas binarias de hombre y mujer. Se explica que la equidad de género es una forma de valorar y respetar la diversidad de identidades de género, así como de promover la igualdad de oportunidades para todos sin discriminación.

El primer subtema del segundo capítulo, titulado La construcción de la identidad de género menciona que “la construcción de la entidad es un proceso complejo de hecho la diferencia sexual en la que se construye el género es un doble movimiento la identidad de género y la entidad sexual si bien se van construyendo en paralelo no son lo mismo existe factores que la diferencian aun cuando se relaciona con una con la otra”.

Por otra parte, en el segundo subtema de esta unidad, el cual fue titulado como Género y discriminación menciona que “desde este punto de vista, las mujeres no están determinadas por la diferencia biológica sino por la experiencia de cada sujeto. Ésta puede ser reconstruida con la práctica reflexiva las experiencias están ancladas a la historia social en lo cual es interpretado o reconstruido por significados o conocimientos disponibles”

Finalmente, en el tercer apartado de esta unidad, denominado Género y violencia se afirma que: “la definición de violencia de género que propone la Organización de las Naciones Unidas en 1993 enfatiza que es todo aquello que se encuentra relacionado con actos violentos resultados de ello daño físico sexual e incluso psicológico para la mujer y para el hombre llegando a comprender la correlación o privación ilegal de la libertad de la vida privada o pública”

En conclusión, la segunda unidad, así como los subtemas que la conforman, proporcionan de una manera general términos de suma importancia para la identificación de violencia de género, además cuenta con algunas actividades que el estudiante debe realizar.

En la unidad tres, Equidad de género: marco jurídico y legal, se explora la reglamentación que rige la equidad de género. El capítulo comienza con una breve descripción de los principales aspectos legales y normativos del tema. Se explica cómo la Constitución Mexicana garantiza los derechos de las personas en materia de equidad de género, también explica la importancia de las leyes, los reglamentos y los lineamientos internacionales para el desarrollo de la equidad de género,

además aborda la importancia de los organismos nacionales y locales creados para promover la equidad de género.

El primer apartado de esta unidad menciona importantes hallazgos legales, como es el caso de aspectos normativos sobre la equidad de género desde diferentes áreas; además hace una reflexión a lo largo del tiempo sobre la evolución de la legislación entorno a esta situación. En su contenido, se analizan documentos como la Constitución Política del Estado de los Estados Unidos Mexicanos, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW, 1979) y, respecto a estos, en el texto se afirma que:

> Entre los tratados internacionales de Derechos Humanos, la convención ocupa un importante lugar por incorporar la mitad femenina de la humanidad a la esfera de los derechos humanos en sus distintos manifiestos. El espíritu de la convención tiene su génesis en los objetivos de las Naciones Unidas: reafirmar la fe en los derechos humanos fundamentales de la dignidad y el valor de la persona humana en la igualdad de los derechos de hombres y mujeres menciona. CEDAW, (1979, p. 97).

Una parte fundamental se encuentra en el marco legal, por lo tanto, en el segundo subtema de este capítulo, titulado Avances de los aspectos legales y normativos en el contexto nacional y local los autores incluyen información que permita que los estudiantes “desarrollen una actitud analítica para la selección de información que le sirva de base para la elaboración de propuestas, debe identificar los organismos nacionales e internacionales que determinan, establecen o sugieren leyes y normas sobre la equidad de género”.

En el tercer aparatado de esta unidad, el cual lleva por título Procedimientos para generar propuestas de iniciativas de ley ante el congreso, se indica que:

> Una ley en conjunto de normas jurídicas que regulan la conducta de las personas con la finalidad de alcanzar el bien común la iniciativa legislativa es el acto mediante el cual se da origen al proceso de elaboración de una ley. Es por ello que existe lo que la teoría constitucional clasifica reconoce como derecho de iniciativa que de manera específica es potestad de la presidente de la república y de los congresistas.

En la cuarta unidad titulada Cambio cultural con perspectiva de género, se analizan las transformaciones que se consideran fundamentales para lograr la equidad entre hombres y mujeres. El objetivo principal es desarrollar estrategias para promover y fortalecer el respeto por la diversidad y los derechos humanos, y la adopción de una cultura de igualdad de género; sin embargo, el cambio cultural es un proceso complejo que requiere una estrategia sistemática. En materia de género, este tipo de transformaciones deben abordar los estereotipos, los prejuicios y la discriminación en todos los niveles de la sociedad, desde la familia hasta los medios de comunicación.

El primer apartado de esta unidad lleva por título La importancia de promover la cultura de equidad de género menciona que:

> La perspectiva de género es una herramienta analítica cuyo sentido es destacar la formación en la que la sociedad de acuerdo con su cultura emite un juicio de la masculinidad y feminidad y las condiciones de vida creadas A partir de la situación se trata de identificar los factores socioculturales Asociados al ser mujer y al ser hombre, sistematiza y desafortunadamente tienen a colocar a la mujer en condiciones de desventaja.

Por otro lado, en el segundo punto de este capítulo, titulado Modelo ara propuestas de cambio cultural: diseño y elaboración de estrategias o proyectos con perspectiva de género, los autores señalan que:

> La perspectiva de género ha permitido identificar las formas en que las mujeres se han incorporado y han sido reconocidas como parte de la dinámica socioeconómica y cultural de la población; sin embargo, en la sociedad actual todavía prevalece desigualdades, discriminación y subordinación de las mujeres. No puede considerarse que exista una sociedad equitativa en la cual las oportunidades sean parte de una realidad".

Finalmente, en el último punto de esta unidad, El desarrollo de la propuesta de cambio para fomentar la cultura de equidad se menciona que "sólo un diagnóstico correcto y definición de la situación de partida de las causas que le han determinado y de los efectos o consecuencias que produce, planear de manera correcta la situación a la que se quiere llegar y a los medios que habrán de emplearse".

De manera general, el libro de texto utilizado para la unidad de aprendizaje de Equidad de género en la UANL explora la importancia de este concepto en la construcción de una sociedad más justa y equitativa. En él se examinan los principales desafíos que enfrentan las mujeres y la manera en que la equidad de género puede abordarse para lograr una mejora significativa en la situación de las mujeres en la sociedad. Se exploran los conceptos centrales de equidad, discriminación, derechos humanos, equidad de género y la necesidad de un enfoque holístico para abordar la desigualdad de género.

Además, el libro Equidad de Género busca una sociedad que respeta las diferencias se centra en la importancia de la igualdad de género en nuestras sociedades. El libro explora la manera en que el género influye en la vida de las personas, desde el nacimiento hasta la edad adulta; también analiza la discriminación de género y cómo la desigualdad de género afecta a los distintos sectores de la sociedad. Además, este texto presenta propuestas de soluciones prácticas para promover la equidad de género, así como formas de abordar la discriminación de género en nuestras comunidades. En síntesis, el libro aboga por el respeto de las diferencias entre los géneros, en lugar de la discriminación.

La UANL es una institución que busca mantenerse a la vanguardia en materia educativa; por tal motivo, busca la manera de reforzar los contenidos de las unidades de aprendizaje adaptándolos a las situaciones que se enfrentan en la sociedad actual. En materia de identificación y prevención de la violencia y con la finalidad de promover la equidad de género, actualmente en la UANL se oferta el curso de Cultura de género, el cual forma parte de las unidades de aprendizaje denominadas de “formación inicial”, es obligatoria y se incluye de forma transversal en todos los programas educativos de esta entidad universitaria.

Asimismo, a diferencia de Equidad de género, el curso de Cultura de género no cuenta con una bibliografía creada de manera específica para esta, sino que incluye una serie o listado de textos sugeridos para su aprendizaje.

La unidad de aprendizaje de Cultura de género de la UANL busca crear una comunidad más consciente de la igualdad de género. El programa se ofrece a los

estudiantes como una opción electiva para aprender sobre cómo crear una cultura de respeto de género. El programa aborda temas como la identidad de género, la discriminación basada en el género, el lenguaje inclusivo, el activismo de género, y el empoderamiento de la mujer. Los estudiantes tendrán la oportunidad de participar en discusiones grupales, actividades prácticas, y proyectos de investigación durante el curso. El objetivo del programa es ayudar a los estudiantes a desarrollar una comprensión y aceptación de la diversidad de género y propiciar un ambiente.

De manera específica, la unidad de aprendizaje de Cultura de género, diseñada por la M.C. Ludivina Cantú Ortiz y la Dra. María Eugenia Flores Treviño, pretende que el “alumnado sea capaz de identificar el campo epistemológico de los estudios de género; distinguir las aportaciones feministas que han contribuido al conocimiento de la perspectiva de género a través de la historia y que buscan la igualdad entre los géneros” (UANL, 2021).

Este curso cuenta con tres fases, en la primera fase “se aborda el campo conceptual de los fundamentos de género”; en la segunda fase se analizan “movimientos, feminismos y masculinidades para distinguir la construcción de lo femenino y lo masculino en la cultura patriarcal; finalmente, en la última fase se estudian temas como “la paridad, la convivencia, la diversidad y problemas concernientes a la ideología, la igualdad, la equidad y la inclusión” (UANL, 2021).

El propósito de esta unidad de aprendizaje es que las y los alumnos pueden identificar la cultura de género como una parte fundamental para la sociedad, de manera específica, en el programa analítico de este curso se establece que:

En esta UA las y los estudiantes reconocerán la cultura de género como una forma de convivencia entre las personas, desde la diversidad de ideologías, puntos de vista, formas de vivir y coexistir, con base en el respeto a la diferencia, los derechos humanos, la igualdad, equidad e inclusión, tomando en cuenta los elementos que determinan la manera de interpretar simbólicamente la distinción masculino-femenino, las relaciones sociales entre mujeres y varones, así como sus roles en la sociedad actual, para incidir en la construcción de una sociedad más justa, más igualitaria, más democrática, sin prejuicios hacia la cultura de género, que se manifieste simbólicamente en el uso no sexista del lenguaje, y que le permita el desarrollo del pensamiento crítico que derive en comportamientos individuales y colectivos más solidario.

CAPÍTULO 3
MARCO METODOLÓGICO

CAPÍTULO 3. MARCO METODOLÓGICO

3.1. RESUMEN

Esta investigación tiene como premisa analizar de qué manera incide el conocimiento o poco conocimiento que los jóvenes universitarios tienen sobre las unidades de aprendizaje tituladas Equidad de género y cultura de género además conocer su opinión sobre temas relacionados con género desde una perspectiva estudiantil. Además de conocer las opiniones de expertos en materia de género y la experiencia de los docentes universitarios. Por otro lado, para este proyecto se plantea desde un enfoque cualitativo y cuantitativo, se aplicarán diferentes técnicas de investigación con la finalidad de alcanzar un análisis de esta situación entre las que se destaca la encuesta, entrevistas dirigidas y cuestionario.

La población se divide en cuatro muestras diferentes, primero una muestra representativa de estudiantes universitarios a quienes se les aplicara un cuestionario, la segunda muestra es la opinión de un grupo elegido de estudiantes, y desde el área cualitativa se aplicará la técnica de entrevista a dos grupos, expertos en materia de género y docentes de la UANL.

3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Este proyecto de investigación se plantea desde un carácter no experimental y utiliza técnicas tanto cuantitativas como cualitativas con el propósito de evaluar las estrategias implementadas por la Universidad Autónoma de Nuevo León para identificar y prevenir la violencia de género; así como e instaurar una cultura que

promueva la igualdad entre hombres y mujeres. El alcance de este estudio es exploratorio y descriptivo, pues si bien los planes llevados a cabo por esta institución universitaria se desarrollaron con fundamento en estudios previos y en la reglamentación vigente en el estado de Nuevo León, se requiere una evaluación constante de las condiciones imperantes en materia de género en la sociedad.

Por tales motivos, este proyecto se presenta desde una perspectiva crítica para analizar las áreas de oportunidad que puedan existir en los programas, planes y estrategias implementadas por la UANL atender las distintas problemáticas relacionadas con la equidad de género imperantes en el estado de Nuevo León.

Para este proyecto de investigación se plantea utilizar diversas técnicas de recolección de datos las cuales permitan evaluar el punto de vista de estudiantes, docentes de la UANL sobre la problemática de equidad de género en el estado de Nuevo León; además, se busca conocer la perspectiva de expertos en esta materia. La primera de ella corresponde a la recolección de los testimonios de los estudiantes que se encuentran cursando las unidades de aprendizaje de Cultura de género y de Equidad de género para conocer su opinión respecto al contenido de estas materias; con este objetivo se les solicitará, de manera escrita, plasmar su testimonio guiados por una serie de preguntas detonadoras que permitan mantener una estructura en la información.

Por otro lado, se llevarán a cabo una serie de entrevistas semi estructuradas divididas en dos vertientes. Por un lado, se buscará conocer la opinión y los testimonios de docentes de la Universidad Autónoma de Nuevo León respecto a las

estrategias implementadas por esta institución para la identificación y prevención de la violencia de género; se considerarán profesores de la UANL para tener un panorama amplio sobre esta problemática. Además, se plantea el desarrollo de entrevistas con expertos en identificación y prevención de la violencia de género y un punto de vista externo a la institución sobre lo que se lleva a cabo dentro de la misma en relación con este fenómeno.

Finalmente, se aplicará una encuesta con estudiantes de la Universidad Autónoma de Nuevo León para conocer su perspectiva respecto a las estrategias, planes y programas implementados en la identificación y prevención de la violencia de género a través de un formulario electrónico a una muestra representativa del alumnado de esta institución.

La información recolectada a través de estas técnicas permitirá tener una idea precisa de la perspectiva de la comunidad universitaria y de expertos participantes sobre las estrategias, planes y programas transversales implementados por la UANL para la identificación y prevención de la violencia de género; con estos datos, se podrá determinar si el contenido brindado a los estudiantes por esta institución en materia de género permite que estos desarrollen las competencias consideradas en este sentido. Además, los hallazgos de este proyecto permitirán establecer una serie de recomendaciones a fin de enriquecer los programas existentes en esta entidad universitaria, así como realizar propuestas encaminadas a resolver esta problemática.

3.3. POBLACIÓN POR ESTUDIAR

En el desarrollo de este proyecto de tesis se consideran diversos grupos, entre los que destacan estudiantes, docentes y expertos en materia de género para evaluar la efectividad de las medidas y programas establecidos por la UANL y la identificación y prevención de la violencia de género. Por lo tanto, los grupos de la población a estudiar dentro de esta investigación son los siguientes:

- Estudiantes de la Universidad Autónoma de Nuevo León del nivel superior: Para el periodo Enero-Junio de 2023 se estima que en esta institución se encuentran inscritos un total de 215,000 estudiantes, de los cuales 137,000 se encuentran en el nivel superior (UANL, 2023).

- Docentes de la Universidad Autónoma de Nuevo León en el nivel superior: Se calcula que para el periodo Enero-Junio de 2023, en la UANL se encuentran laborando un total de 6,923 docentes (UANL, 2023).

- Expertos sobre equidad de género: Se considera la participación de investigadores, miembros de la comunidad académica y de la sociedad en general con reconocida experiencia en materia de equidad de género y/o en identificación y prevención de la violencia de género.

3.4. MUESTRA

Con fundamento en los objetivos, preguntas de investigación, así como en las guías de trabajo que fundamentan este proyecto, de la población identificada se desprenden distintos grupos muestrales que cumplen con las características

necesarias para su participación. En general, la muestra seleccionada para este estudio es la siguiente:

- El primer grupo muestral se compone por un grupo de 40 estudiantes de las unidades de aprendizaje de Equidad de género y Cultura de género, en ambos casos, correspondientes al periodo Enero-Junio 2024; estos estudiantes participarán emitiendo por escrito sus opiniones y testimonios respecto a estas unidades de aprendizaje utilizando como base una serie de preguntas detonadoras diseñadas con este fin.

- El segundo grupo está compuesto por una muestra representativa de estudiantes del nivel superior en la UANL; se considera la participación de 537 alumnos de este nivel. Esta muestra permitirá alcanzar un nivel de confianza del 95% y un margen de error estimado de 5%.

- El tercer grupo muestral está formado por cuatro docentes de la Universidad Autónoma de Nuevo León; a estos, se les solicitará participar en una entrevista semi estructurada. El objetivo de esta actividad es encontrar las concordancias, así como las discrepancias entre sus opiniones relacionadas con la identificación y la prevención de la violencia de género en la UANL. Los participantes en estas entrevistas son:

    - Lic. Gerardo Bruno Valdez Villanueva: Profesor de la Facultad de Artes Visuales de la Universidad Autónoma de Nuevo León.
    - M.C. Erika Tamez López: Profesora de la Facultad de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Autónoma de Nuevo León.

- M.T.B. Cecilia Gómez Ruiz: Profesora de la Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de Nuevo León.
- M.P.L.O. Cristina Miralda Tamez: Profesora de la Facultad de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Autónoma de Nuevo León.

- En el cuarto grupo muestral se considera la participación en una entrevista semiestructurada de cuatro expertos en materia de identificación y prevención de la violencia de género. Se busca tener un punto de vista externo respecto a la problemática que se vive dentro de la comunidad universitaria; la identificación de áreas de oportunidad, así como analizar las posibles recomendaciones o sugerencias que estos puedan emitir.

  - Lic. Alejandro Díaz Ramírez: Jefe de Igualdad de Género del Instituto Estatal de la Mujer.
  - Lic. Laura Yolanda Villarreal: Coordinadora del Departamento de Igualdad de Género del Instituto Estatal de la Mujer.
  - Maestra Priscila Rebeca Sala Espinoza, docente de la Universidad de Sinaloa, además es integrante de una Organización Civil.
  - Dra. María Eugenia Flores Treviño, Investigadora, docente y ex subdirectora de Posgrado e Investigación en la Facultad de Filosofía y Letras de la UANL.

3.5. HIPÓTESIS O GUÍAS DE TRABAJO

El desarrollo de este proyecto, por el alcance que se pretende, plantea las siguientes guías de trabajo:

1. Resulta necesario el análisis constante de los planes, programas y estrategias implementados por la Universidad Autónoma de Nuevo León para la identificación y prevención de la violencia de género puesto que es un fenómeno que se encuentra en evolución constante y cuyas medidas de atención requieren ser actualizadas frecuentemente para adaptarse a lo que requieren los estudiantes.

2. Los planes, programas y estrategias implementadas actualmente por la Universidad Autónoma de Nuevo León para la identificación y prevención de la violencia de género pueden resultar insuficientes y atender las demandas y necesidades de la población estudiantil, principalmente por la rápida evolución de este fenómeno, motivo por el cual es necesaria su revisión.

3. Existen estudiantes dentro del nivel superior de la Universidad Autónoma de Nuevo León que no cuentan con la información necesaria que les permita el desarrollo de las competencias requeridas para identificar y prevenir la violencia de género; lo cual se traduce en una alta incidencia de esta problemática dentro de la comunidad estudiantil.

4. En algunos casos, los profesores de la Universidad Autónoma de Nuevo León, cuyo desarrollo se da principalmente en el nivel superior, no cuentan

con la capacitación necesaria para identificar y prevenir la violencia de género entre estudiantes o, en su caso, para ser una guía en esta materia para los mismos. Si bien no se plantea que sean expertos, se pretende que tengan los fundamentos para la atención a los estudiantes en este sentido.

5. El impacto de las estrategias implementadas para la identificación y la prevención de la violencia de género en la UANL se puede ver limitado por la manera en la que estas se desarrollan al ser consideradas actividades o unidades de aprendizaje optativas; es decir, el estudiante no se encuentra obligado a cursar estas materias, lo cual puede incidir en que no desarrollen las competencias necesarias en este sentido.

6. Las unidades de aprendizaje enfocadas a la identificación y prevención de la violencia de género en la UANL (Equidad de género y Cultura de género), si bien representan esfuerzos loables, pueden resultar insuficientes o desactualizadas para los estudiantes; además, el método de evaluación y las evidencias correspondientes pueden no ser las adecuadas, lo cual repercutirá en el impacto de estas.

3.6. VARIABLES E INDICADORES

3.6.1. Objetivos, variables y dimensiones

Las variables e indicadores que se desarrollan dentro de los instrumentos diseñados para este proyecto de investigación se desarrollan desde dos perspectivas, aquellos orientados a conocer la opinión y los testimonios de los

estudiantes a través de una encuesta diseñada con este fin y de un cuestionario con preguntas abiertas para evaluar a profundidad la situación planteada en este proyecto. Por otro lado, se incluyen aquellas variables en las que se evalúa la opinión de expertos y de docentes sobre las estrategias aplicadas, los esfuerzos, metodologías, percepciones y sugerencias en relación como se debería estar abordando y enseñando sobre temas de género en las aulas universitarias.

A continuación, se incluye las variables, dimensiones e indicadores correspondientes a este proyecto de investigación:

Objetivo	**Marco teórico**	**Variables**
Analizar los programas educativos, unidades de aprendizaje, cursos y estrategias enfocadas para la identificación y prevención de la violencia de género que se impartan en el nivel superior en la Universidad Autónoma de Nuevo León.	2.1. Panorama mundial de la violencia de género 2.1.1. Conceptos y definiciones sobre la violencia de género 2.1.2. Perspectiva de género desde organizaciones internacionales 2.4. Educación y prevención de la violencia de género 2.4.1. La educación como base para la prevención de la violencia de género 2.4.2. Una visión desde las teorías de la comunicación 2.4.3. Perspectiva desde las teorías de la educación 2.5.1. Estrategias para la prevención de la violencia de género desde el Modelo Académico de la UANL 2.5.1.1. Protocolo para la prevención de la violencia de género en la UANL 2.5.1.2. UNIIGENERO: Una estrategia para la prevención de la violencia 2.5.1.3. Unidades de aprendizaje para la	Evaluación de la comunidad estudiantil sobre las estrategias para la promoción de la cultura de género y prevención de la violencia en la UANL Percepción de docentes de la UANL sobre las estrategias para la promoción de la cultura de género y prevención de la violencia en la UANL

	prevención de la violencia de género	
Identificar y evaluar las capacitaciones dirigidas a los docentes de la Universidad Autónoma de Nuevo León enfocadas a la identificación y prevención de la violencia de género dentro de los cursos que imparten.	2.5.1. Estrategias para la prevención de la violencia de género desde el Modelo Académico de la UANL 2.5.1.1. Protocolo para la prevención de la violencia de género en la UANL 2.5.1.2. UNIIGENERO: Una estrategia para la prevención de la violencia 2.5.1.3. Unidades de aprendizaje para la prevención de la violencia de género	Percepción de docentes de la UANL sobre las estrategias para la promoción de la cultura de género y prevención de la violencia en la UANL Percepción de la comunidad estudiantil de la UANL sobre la problemática de la violencia en pareja y la violencia de género
Analizar las opiniones de los profesionales y expertos en el ámbito educativo para la realización de cursos, unidades de aprendizaje y estrategias dirigidos a estudiantes del nivel superior de la UANL sobre la identificación y prevención de la violencia de género con una base educativa, científica y pedagógica.	2.1. Panorama mundial de la violencia de género 2.1.1. Conceptos y definiciones sobre la violencia de género 2.1.2. Perspectiva de género desde organizaciones internacionales 2.2. Perspectiva de la violencia de género en México 2.2.1. Estadísticas de violencia de género en México 2.2.2. Panorama institucional de la violencia de género en México 2.2.3. Estrategias de prevención de la violencia en México 2.3. Violencia de género en Nuevo León 2.3.1. Violencia de género en el código penal del Estado de Nuevo León 2.3.2. Perspectiva del Instituto Estatal de las Mujeres en Nuevo León	Percepción de expertos en materia de género sobre la enseñanza de la cultura de género y prevención de la violencia Percepción de docentes de la UANL sobre las estrategias para la promoción de la cultura de género y prevención de la violencia en la UANL
Evaluar las opiniones de las estudiantes del nivel superior de la UANL sobre los cursos, unidades de aprendizaje y estrategias dirigidas hacia estos para la identificación y prevención de la violencia de género.	2.4. Educación y prevención de la violencia de género 2.4.1. La educación como base para la prevención de la violencia de género 2.4.2. Una visión desde las teorías de la comunicación	Evaluación de la comunidad estudiantil sobre las estrategias para la promoción de la cultura de género y prevención de la violencia en la UANL

	2.4.3. Perspectiva desde las teorías de la educación 2.5.1. Estrategias para la prevención de la violencia de género desde el Modelo Académico de la UANL 2.5.1.1. Protocolo para la prevención de la violencia de género en la UANL 2.5.1.2. UNIIGENERO: Una estrategia para la prevención de la violencia 2.5.1.3. Unidades de aprendizaje para la prevención de la violencia de género	
Identificar los fundamentos conceptuales para el diseño de un curso o unidad de aprendizaje a través de la cual se brinde información hacia las mujeres para la prevención de la violencia de género, como parte transversal de los programas educativos a nivel superior en la Universidad Autónoma de Nuevo León.	2.1. Panorama mundial de la violencia de género 2.1.1. Conceptos y definiciones sobre la violencia de género 2.1.2. Perspectiva de género desde organizaciones internacionales 2.4. Educación y prevención de la violencia de género 2.4.1. La educación como base para la prevención de la violencia de género 2.4.2. Una visión desde las teorías de la comunicación 2.4.3. Perspectiva desde las teorías de la educación 2.5.1. Estrategias para la prevención de la violencia de género desde el Modelo Académico de la UANL 2.5.1.1. Protocolo para la prevención de la violencia de género en la UANL 2.5.1.2. UNIIGENERO: Una estrategia para la prevención de la violencia 2.5.1.3. Unidades de aprendizaje para la prevención de la violencia de género	Evaluación de la comunidad estudiantil sobre las estrategias para la promoción de la cultura de género y prevención de la violencia en la UANL Percepción de la comunidad estudiantil de la UANL sobre la problemática de la violencia en pareja y la violencia de género

Para cada una de las variables se consideran diversas dimensiones que, a su vez, contemplan varios indicadores para su evaluación, en la siguiente tabla se describen estos conceptos:

Variable	Dimensión	Indicadores
Evaluación de la comunidad estudiantil sobre las estrategias para la promoción de la cultura de género y prevención de la violencia en la UANL	Evaluación de la calidad de los docentes que desarrollan las estrategias y unidades de aprendizaje para la promoción de la cultura de género y prevención de la violencia en la UANL	Da a conocer el programa de la unidad de aprendizaje de Cultura de género y/o Equidad de género: objetivos, contenidos, metodología y evaluación. Da a conocer las normativas de la unidad de aprendizaje de Cultura de género y/o Equidad de género. Propicia la relación entre la unidad de aprendizaje de Cultura de género y/o Equidad de género y el campo profesional. Identifica al comienzo de la unidad de aprendizaje de Cultura de género y/o Equidad de género los objetivos generales y específicos, metodología y resultados Durante el desarrollo de la unidad de aprendizaje de Cultura de género y/o Equidad de género, demuestra manejo de información actualizada respecto a la equidad de género y prevención de la violencia Durante el desarrollo de la unidad de aprendizaje de Cultura de género y/o Equidad de género, estimula a los estudiantes a superar dificultad sobre la problemática de la violencia de género. Durante el desarrollo de la unidad de aprendizaje de Cultura de género y/o Equidad de género, se adapta a situaciones nuevas e imprevistas Relaciona los conceptos de la unidad de aprendizaje de Cultura de género y/o Equidad de género con otros aprendidos con anterioridad. Transmite interés legítimo por la unidad de aprendizaje de Cultura de género y/o Equidad de género. Explica con claridad los conceptos de la unidad de aprendizaje de Cultura de género y/o Equidad de género. Consigue mantener la atención del alumno en la unidad de aprendizaje. Estimula el pensamiento reflexivo y autónomo en la unidad de aprendizaje. Demuestra pleno conocimiento de los conceptos de la unidad de aprendizaje de Cultura de género y/o Equidad de género.
	Evaluación de las dinámicas, actividades y evidencias de las unidades de aprendizaje diseñadas para la promoción de la cultura de género y	Indicadores encuesta: El programa analítico de la materia permite adquirir conocimientos y desarrollar competencias sobre Cultura de género y/o Equidad de género. El programa analítico de la unidad de aprendizaje cubre los aspectos más importantes sobre Cultura de género y/o Equidad de género.

	prevención de la violencia en la UANL	Consideras que el contenido del programa analítico contribuye a la prevención de la violencia de género. Las actividades que se desarrollan en la unidad de aprendizaje de Cultura de género y/o Equidad de género son de utilidad para los estudiantes. Las actividades que se desarrollan en la unidad de aprendizaje de Cultura de género y/o Equidad de género son un buen complemento del contenido teórico. El programa analítico de la unidad de aprendizaje de Cultura de género y/o Equidad de género cuenta con recursos suficientes para garantizar la calidad de su desarrollo. Los contenidos del programa analítico de Cultura de género y/o Equidad de género incluyen conocimientos, habilidad y actitudes. Los criterios de evaluación de la unidad de aprendizaje de Cultura de género y/o Equidad de género están bien definidos. Las evaluaciones de la unidad de aprendizaje de Cultura de género y/o Equidad de género permiten la mejor comprensión del contenido. El grado de dificultad de la unidad de aprendizaje de Cultura de género y/o Equidad de género es adecuado. Indicadores entrevista: ¿Cuál es tu opinión sobre las unidades de aprendizaje de Equidad de género o Cultura de género? ¿Cómo consideras la manera en la que son impartidas las unidades de aprendizaje de Equidad de género o cultura de género? ¿Te parecen adecuadas? ¿Aburridas? ¿Entretenidas? La información de las unidades de aprendizaje de Equidad de género y/o Cultura de Género, ¿te ayudó a conocer las estrategias y planes de la UANL para promover estos temas? ¿Cuáles son los puntos más relevantes de las unidades de aprendizaje de equidad de género o de cultura de género que tú recuerdas? Descríbelos.
	Aplicación de las unidades de aprendizaje diseñadas para la promoción de la cultura de género y	Indicadores encuesta: El profesor asiste puntualmente a clase, respetando el horario establecido.

	prevención de la violencia en la UANL	La unidad de aprendizaje de Cultura de género y/o Equidad de género tiene buena coordinación entre teoría y actividades prácticas. El profesor cumple con los criterios de evaluación planteados en el programa de Cultura de género y/o Equidad de género. El profesor evalúa de acuerdo a lo explicado en la clase de Cultura de género y/o Equidad de género. El profesor respeta la opinión de los estudiantes durante las clases. El profesor tiene en cuenta las necesidades de los estudiantes de estas unidades de aprendizaje para obtener mejores resultados. El profesor refuerza conductas positivas y fortalezas relacionadas con la equidad de género. Consideras que el profesor muestra una conducta accesible y atenta a las problemáticas de los estudiantes. El profesor muestra un interés verdadero en el desarrollo de las competencias de Cultura de género y/o Equidad de género entre sus estudiantes. Indicadores entrevista: Desde tu perspectiva, ¿cómo consideras las actividades y evidencias dentro de los programas de las unidades de aprendizaje de Equidad de género y Cultura de género? Desde tu opinión como estudiante, ¿de qué manera te gustaría que fueran impartidas las unidades de aprendizaje de Equidad de género o Cultura de género? ¿Qué acciones consideras deberían agregarse para mejorar estas unidades de aprendizaje? ¿Qué información es fundamental en estos temas? En tu opinión, ¿qué acciones, programas o actividades deberían implantarse en relación con temas de género dentro de la UANL? ¿Consideras adecuada y suficiente la información dentro de las unidades de aprendizaje de Equidad de género y de Cultura de género? ¿Por qué?
	Grado de satisfacción con las unidades de aprendizaje diseñadas para la promoción de la cultura de género y	En general, estoy satisfecho(a) con la unidad de aprendizaje de Equidad de género y/o Cultura de género que curse. Considero que la unidad de aprendizaje de Equidad de género y/o Cultura de género es de interés para mi formación.

	prevención de la violencia en la UANL	Considero que he aprendido bastante en esta unidad de aprendizaje de Equidad de género y/o Cultura de género. He dedicado el esfuerzo suficiente a la unidad de aprendizaje de Equidad de género y/o Cultura de género. Comparado a tus expectativas antes de iniciar el curso, ¿consideras que esta unidad de aprendizaje permite prevenir la violencia de género? La unidad de aprendizaje de Cultura de género y/o Equidad de género logró conseguir mi interés sobre esta problemática. En general, consideras que las estrategias implementadas por la UANL para la prevención de la violencia de género y para divulgar la cultura de género son adecuadas.
Percepción de la comunidad estudiantil de la UANL sobre la problemática de la violencia en pareja y la violencia de género	Análisis de la percepción de la comunidad estudiantil sobre la problemática de la violencia de género	Si una mujer usa ropa corta o pegada al cuerpo, está provocando que la acosen. Una persona que va al domicilio de otra en la primera cita está dispuesta a tener relaciones sexuales Si una persona permite que toquen su cuerpo entonces es normal que la fuercen a tener relaciones. Cuando se trata de contactos sexuales, las mujeres esperan que sean los hombres quienes tomen la iniciativa. Muchas mujeres tienden a exagerar el problema de la violencia machista. Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs) son plataformas de libre expresión donde se puede difundir cualquier tipo de mensajes y materiales, por más que el contenido sea personal, íntimo y/o sexual. Los comentarios e insinuaciones sexuales solo son piropos. La mayoría de las mujeres prefieren ser elogiadas por sus características físicas que por su inteligencia. Si una persona consume alguna sustancia (alcohol y/o drogas) en una fiesta es normal que sea forzada a tener relaciones sexuales. Si una mujer invita a un hombre a su casa después de haber salido por la noche, significa que quiere tener relaciones sexuales. Las personas que fueron violadas mientras pidieron un “aventón” se lo tienen merecido. En la mayoría de las violaciones las víctimas tienen muchas parejas sexuales.

		Cuando una persona presiona a su pareja para tener relaciones sexuales se trata de violencia. El hombre debe responsabilizarse de todos los gastos de la familia. Una mujer no tiene la misma capacidad que un hombre para ganar dinero. Si una mujer quiere trabajar, tiene que obtener el permiso de algún hombre de su familia o de su pareja. Cualquier mujer que ande sola de noche por los espacios de la facultad tiene parte de culpa si es agredida. Cuando las autoridades de la facultad tratan el asunto de la violencia de género, lo hacen sobre todo para cuidar la imagen institucional. El debate sobre acoso y hostigamiento sexual en la sociedad ha provocado que se malinterprete el comportamiento de los hombres hacia las mujeres. Hoy en día la facultad realiza acciones suficientes para prevenir la violencia de género dentro de sus instalaciones. Hoy en día la facultad realiza acciones suficientes para atender a las víctimas de violencia de género dentro de sus instalaciones. Hoy en día la facultad realiza acciones para capacitar a las y los integrantes de la comunidad universitaria sobre el tema de violencia de género. Hoy en día las personas que agreden sexualmente dentro de la facultad reciben una sanción justa. En lugar de preocuparse por supuestas víctimas de violencia de género, la facultad debería atender problemas más urgentes.
	Análisis de la percepción de la comunidad estudiantil de la UANL sobre la violencia dentro de las parejas	¿Alguna vez la persona con la que te relacionas o relacionaste te prohibió o coaccionó para dejar de estudiar/trabajar? ¿Alguna vez la persona con la que te relacionas o relacionaste te ha hecho sentir miedo? ¿Alguna vez la persona con la que te relacionas o relacionaste te ha amenazado con algún arma (cuchillo, navaja, pistola o rifle)? ¿Alguna vez la persona con la que te relacionas o relacionaste destruyó, tiró o escondió cosas tuyas? ¿Alguna vez la persona con la que te relacionas o relacionaste te ha empujado o te ha jalado el cabello?

		¿Alguna vez la persona con la que te relacionas o relacionaste te ha pateado? ¿Alguna vez la persona con la que te relacionas o relacionaste te ha golpeado con las manos o con algún objeto? ¿Alguna vez la persona con la que te relacionas o relacionaste te ha tratado de ahorcar o asfixiar? ¿Alguna vez la persona con la que te relacionas o relacionaste te ha tocado o manoseado sin tu consentimiento? ¿Alguna vez la persona con la que te relacionas o relacionaste te ha exigido tener relaciones sexuales, aunque tú no querías? ¿Ha ocurrido que hayas recibido comentarios no deseados acerca de tu apariencia? ¿Ha ocurrido que hayas recibido comentarios no deseados acerca de tu apariencia? ¿Ha ocurrido que hayas recibido miradas morbosas o expresiones faciales que te molesten? ¿Ha ocurrido que te hayan hecho comentarios o chistes con contenido sexual que te resulten ofensivos? ¿Ha ocurrido que te hayan hecho bromas, comentarios o preguntas no deseadas sobre tu vida sexual o amorosa? ¿Ha ocurrido que te hayan presionado para aceptar invitaciones de carácter sexual? ¿Ha ocurrido que hayas recibido llamadas telefónicas, correos electrónicos o mensajes de naturaleza sexual no deseados? ¿Ha ocurrido que te hayan amenazado por no aceptar invitaciones o propuestas sexuales? ¿Ha ocurrido que hayas recibido roces o contacto físico no deseado? ¿Ha ocurrido que te hayan presionado verbalmente o amenazado para tener actos sexuales no deseados? ¿Ha ocurrido que te hablaron de experiencias sexuales, sin que tú lo pidieras? ¿Ha ocurrido que te hayan obligado a ver material pornográfico? ¿Ha ocurrido que te hayan acorralado, sujetado o retenido en contra de tu voluntad con fines sexuales? ¿Ha ocurrido que alguna persona te haya “protegido” a cambio de favores sexuales?

		¿Ha ocurrido que te hayan obligado a asistir a reuniones/fiestas de índole sexual? ¿Ha ocurrido que hayan usado tu identidad en las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs) para difundir información con contenido sexual sin tu consentimiento? ¿Ha ocurrido que hayan usado las redes sociales para tener contigo algún acercamiento sexual no deseado? ¿Ha ocurrido que te hayan ofrecido beneficios (aprobar el curso, mejorar las notas, ayudarte con una beca) a cambio de contactos sexuales no deseados? ¿Ha ocurrido que te hayan obligado a realizar actos sexuales por dinero?
Percepción de los estudiantes que cursan las materias Equidad de Género y Cultura de Género Enero-junio 2024	Opinión de los estudiantes que cursan las materias de género, sobre el contenido, la información y las estrategias que son utilizados en las aulas por sus profesores para la enseñanza.	¿Cuál es tu opinión sobre las unidades de aprendizaje de Equidad de Género o Cultura de Género? ¿Cómo consideras la manera en la que son impartidas las unidades de aprendizaje de Equidad de Género o Cultura de Género? ¿Te parecen adecuadas? ¿Aburridas? ¿Entretenidas? La información de las unidades de Equidad de Género o Cultura de Género, ¿te ayudó a conocer las estrategias y planes de la UANL para promover estos temas? ¿Cuáles son los puntos más relevantes de las unidades de aprendizaje de Equidad de Género o Cultura de Género que tú recuerdas? Descríbelos. Desde tu perspectiva, ¿cómo consideras las actividades y evidencias dentro de los programas de las unidades de aprendizaje Equidad de Género o Cultura de Género? Desde tu opinión como estudiante, ¿de que manera te gustaría que fueran las de las unidades de aprendizaje Equidad de Género o Cultura de Género? ¿Qué acciones consideras deberían agregarse para mejorar estas unidades de aprendizaje? ¿Qué información es fundamental en estos temas? En tu opinión, ¿Qué acciones, programas o actividades deberían implantarse en relación a temas de género dentro de la UANL?

		¿Consideras adecuada y suficiente la información dentro de las de las unidades de aprendizaje Equidad de Género o Cultura de Género?
Percepción de expertos en materia de género sobre la enseñanza de la cultura de género y prevención de la violencia	Opinión de expertos en materia de género sobre los métodos y estrategias utilizados para la enseñanza de la cultura de género y la prevención de la violencia	¿Cuál sería la diferencia al inicio de su carrera como docente, en respecto a la actualidad en temas de género? ¿Considera que los estudiantes tienen una conciencia en relación a temas de género? ¿Considera que el docente bebería estar preparado para la enseña sobre temas en relación de género? ¿Considera que es suficiente el material brindado para materias de género? ¿Qué acercamiento tiene sobre el tema de igualdad de género o cultura de género? ¿Conoce algunas de las implementaciones que existen en la UANL sobre temas de género? ¿En su actividad diaria, recuerda un acontecimiento relacionado en temas de género? ¿Que considera importante agregar sobre temas de género? ¿Ha impartido clases en relación con las materias Equidad de Género y Cultura de género? ¿Ha tomado algún diplomado en materia de género? En su opinión, ¿qué se acciones, programas o actividades deberían implantarse en relación con temas de género?
Percepción de docentes de la UANL sobre las estrategias para la promoción de la cultura de género y prevención de la violencia en la UANL	Opinión de profesores de la UANL sobre las estrategias implementadas en la institución para la promoción de la cultura de género y la prevención de la violencia.	¿Qué lo motivo para dedicarse a temas relacionados en materia de género? ¿Por qué considero que se debería su carrera inclinarse a temas de género? ¿Cuál es la situación actual de nuestra comunidad rumbo a la igualdad de género? ¿Qué acciones se deben incorporar para obtener normativas sostenibles para sociedad con igualdad de género? ¿Por qué a pesar de los esfuerzos de diferentes intuiciones las estadísticas siguen en aumento en referencia a la violencia de género? ¿Cómo se bebería ser el mensaje sobre temas de género para ser adoptado en la sociedad?

		¿De qué manera los medios de comunicación aportar o empeorar la información sobre temas de género? ¿Los medios de comunicación sumas o restan en materia de género? ¿Cuáles son algunas de sus observaciones, que surgen desde su posición como experto en temas género? ¿Desde su punto de vista la cultura de género debería empezar en? En su opinión, ¿qué acciones, programas o actividades deberían implantarse en relación a temas de género?

3.7. INSTRUMENTOS

En lo que respecta a los instrumentos utilizados para este proyecto de investigación se diseñaron distintos formatos para la recolección de la información necesaria para la evaluación del problema planteado en este trabajo. En primera instancia, se realizó una guía de preguntas detonadoras para realizar entrevistas que permitieran que los estudiantes emitieran por escrito sus opiniones y testimonios respecto a las unidades de aprendizaje relacionadas con la cultura de género en la UANL con libertad y de manera anónima; la guía de preguntas se encuentra en el Anexo 1.

Por otro lado, se diseñó una encuesta para estudiantes del nivel superior considerando dos áreas o perspectivas; para esto, se adaptaron dos instrumentos validados en otros proyectos que dividieron el instrumento en dos áreas principales. En la primera de estas áreas, correspondiente a la evaluación de los estudiantes de la UANL sobre las unidades de aprendizaje de Cultura de género y de Equidad de género, se adaptó el instrumento de Escalera-Izquierdo, Reillo-Martín, Torrado-Durán y Peña-Fernández (2012) titulado Encuesta de opinión de los estudiantes sobre la calidad docente, el cual tiene como objetivo “valorar aspectos como el profesorado que imparte la materia práctica, el programa práctico, la organización y normativa de las prácticas, las relaciones interpersonales, el grado de satisfacción de los alumnos y el sistema de evaluación que emplea el profesorado”.

La otra perspectiva corresponde al conocimiento de los encuestados sobre su conocimiento respecto a aquellas condiciones consideradas violencia de género;

este apartado se fundamenta en el cuestionario titulado Encuesta sobre violencia de género en la FLACSO (2018); en esta se abordan temas relacionados con la violencia de género, la percepción de los encuestados sobre esta problemática, así como las experiencias individuales de quienes respondieron a ese instrumento. Este instrumento de encuentra en el Anexo 2.

Como parte de los instrumentos considerados en el desarrollo de este proyecto de investigación, se incluye la creación de una guía de preguntas para llevar a cabo entrevistas semiestructuradas con docentes de la Universidad Autónoma de Nuevo León; con estas, se pretende conocer su opinión, sus necesidades, así como los requerimientos que los estudiantes han manifestado respecto a la cultura de género y la problemática de la violencia de género. La guía de preguntas se encuentra en el Anexo 3.

Además, para profundizar en la información recolectada en las encuestas, se planteó el diseño de una guía de preguntas para entrevistar a expertos en materia de género; con este instrumento, que está en el Anexo 4, se busca que los participantes brinden sus conocimientos, experiencias y explicaciones sobre las actividades y esfuerzos en torno a la problemática planteada y a la educación en cultura de género.

3.8. RECOLECCIÓN DE DATOS

En lo que respecta a la recolección de datos, en primera instancia, se seleccionarán un grupo que curse la unidad de aprendizaje de Equidad de género y otro de Cultura de género, durante el periodo Enero-Junio 2024. A estos

estudiantes se les solicitará que emitan su testimonio respecto al contenido y a la forma en la que se desarrollan estas unidades de aprendizaje. Este proceso implicará que los participantes indiquen su consentimiento para participar en este ejercicio, posteriormente, responderán las preguntas detonantes que se diseñaron para este fin.

Para el caso de las entrevistas semi estructuradas, se plantea que estas sean realizadas, de manera preferente, de forma presencial en las oficinas o centros de trabajo de los participantes; sin embargo, no se descarta que alguna de estas pueda ser llevada a cabo utilizando alguna plataforma para videollamadas. El desarrollo de estas entrevistas se realizará durante el periodo comprendido por el semestre Enero-Junio 2024 y Agosto-Diciembre 2024; para respaldar la información obtenida se plantea que, previa autorización de los participantes, estas entrevistas sean grabadas en formatos de audio y video.

Por último, en lo que respecta a la encuesta dirigida a estudiantes de la UANL, esta se llevará a cabo mediante un formulario electrónico en la plataforma Google Forms; para su distribución se utilizarán diversas redes sociales. El proceso de aplicación y desarrollo de esta técnica será en el periodo Enero-Junio 2024. Es preciso indicar que, en el primer apartado de la encuesta, se le solicitó al estudiante indicar su conformidad o consentimiento sobre la participación en esta investigación.

3.9. PROCESOS Y TÉCNICAS ESTADÍSTICAS PARA EL ANÁLISIS DE DATOS

Tal como se estableció anteriormente, el desarrollo de este proyecto de investigación implicará el desarrollo de distintas técnicas de recolección de datos; los resultados emanados de cada una de estas serán analizados mediante diferentes métodos que permitan extraer información para dar respuesta a los objetivos, preguntas y guías de trabajo trazadas para este estudio.

En el caso del análisis de los programas educativos de las unidades de aprendizaje de Equidad de género y Cultura de género, se realizará un análisis de contenido de los testimonios expresados de manera escrita por los estudiantes con la finalidad de identificar categorías dentro de las opiniones de estos.

Por otro lado, en el desarrollo de las entrevistas que se llevarón a cabo tanto miembros del personal docente de la UANL, así como con expertos en materia educativa y de equidad de género, se utilizará la técnica denominada por Hernández-Sampieri 2012 como “análisis exhaustivo de datos”; el propósito de este método es analizar a profundidad las opiniones de cada uno de los participantes y encontrar patrones comunes respecto a los temas considerados dentro de las entrevistas.

Finalmente, en el caso de la encuesta que se aplicará a estudiantes de la UANL para conocer sus opiniones respecto a las unidades de aprendizaje de Equidad de género y Cultura de género, se realizará un análisis estadístico a través de la creación de una base de datos en el software estadístico SPSS v26 que permitirá la obtención de tablas y gráficas que ilustren los resultados obtenidos.

3.10. COSTO ESTIMADO DEL PROYECTO

Los costos generados por el desarrollo de este proyecto de investigación de tesis serán cubiertos por la autora. Sin embargo, es preciso agradecer las facilidades prestadas por las autoridades de la Universidad Autónoma de Nuevo León y, de manera específica de la Facultad de Ciencias de la Comunicación para llevar a cabo este estudio. Asimismo, resulta valioso reconocer la participación de estudiantes, docentes y expertos en materia de equidad de género.

CAPÍTULO 4
ANÁLISIS DE RESULTADOS

CAPÍTULO 4. ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1. EDUCACIÓN Y CULTURA DE GÉNERO: UNA PERSPECTIVA DESDE LA COMUNIDAD ESTUDIANTIL

La educación y la cultura de género son componentes fundamentales en la formación de sociedades más equitativas y libres de violencia. En el contexto universitario, la incorporación de estrategias educativas transversales que promuevan la equidad y prevengan la violencia de género se vuelve esencial para construir ambientes inclusivos y seguros para toda la comunidad estudiantil. La Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL) ha implementado diversas unidades de aprendizaje, como "Equidad de género" y "Cultura de género", con el objetivo de fomentar la sensibilización y el entendimiento de estos temas entre los estudiantes entre otras estretegías ya mencionadas.

En este capítulo se centra en analizar las perspectivas de la comunidad estudiantil sobre las estrategias educativas actuales de la UANL, evaluando su efectividad en la identificación y prevención de la violencia de género, la manera en que es impartido el conocmiento en materia de género. A través de la técnica de encuesta realizadas a estudiantes de la UANL, se busca comprender cómo estos programas impactan su comprensión de la violencia de género, su capacidad para reconocer situaciones de riesgo y las formas en las que pueden contribuir a un entorno más equitativo.

La discusión abordará la percepción de los estudiantes sobre los contenidos, como persiven a los profesores en materia de género y metodologías utilizadas en

las unidades de aprendizaje, así como las áreas de mejora señaladas por ellos. Al analizar estas estrategias desde la experiencia estudiantil, se pretende contribuir al diseño de enfoques educativos más dinámicos, participativos y eficaces, que no solo informen, sino que también formen agentes de cambio comprometidos con la prevención de la violencia de género.

Con este análisis se presenta como un paso clave hacia la consolidación de una cultura universitaria que valore y promueva la equidad, la diversidad y el respeto mutuo. En este apartado solo es la percepción de los estudiantes.

4.1.1. Resultados de la encuesta aplicada

En este apartado presenta los resultados obtenidos a partir de la encuesta, proporcionando un análisis detallado de diversos aspectos clave. La sección comienza con la de fiabilidad (Tabla 1), que verifica la consistencia interna de los instrumentos aplicados, asegurando la validez de los datos recopilados. A continuación, se describe el perfil de los encuestados, lo que permite contextualizar las respuestas y obtener una visión general de las características demográficas desde edad, facultad, etc. Además se examina la participación de los estudiantes en las unidades de aprendizaje relacionadas en materia de género que ofrece la UANL, brindando información sobre la exposición de los estudiantes a estos contenidos.

Además, se analiza la evaluación docente en las unidades de aprendizaje relacionadas con género, con el propósito de comprender cómo los estudiantes perciben la calidad y pertinencia de la enseñanza impartida en estas asignaturas.

Este análisis incluye una evaluación específica de la calidad docente en dichas unidades, identificando áreas de oportunidad.

La encuesta también aborda la percepción de los estudiantes sobre la problemática de la violencia de género, explorando tanto su nivel de conciencia sobre el tema como su capacidad para identificar situaciones de violencia. Asimismo, se examina la percepción específica de la violencia en las relaciones de pareja, un aspecto fundamental para entender cómo se manifiestan las dinámicas de género en contextos interpersonales.

Los resultados presentados en este capítulo proporcionan una visión integral de las experiencias y percepciones de los estudiantes de la UANL respecto a las estrategias educativas en torno a la cultura de género y la violencia. Estos hallazgos ofrecen un punto de partida esencial para evaluar la efectividad de las acciones institucionales y proponer mejoras en la formación orientada a la prevención y erradicación de la violencia de género en el entorno universitario.

Tabla 1. Análisis de fiabilidad

	Elementos	Alfa de Cronbach
Dimensión 1. Evaluación del papel del profesor	13	0.965
Dimensión 2. Evidencias y actividades de aprendizaje	10	0.954
Dimensión 3. Sobre la dinámica de la UA	9	0.952
Dimensión 4. Grado de satisfacción del curso	7	0.922
Dimensión 5. Percepción de la violencia de género	24	0.959
Fiabilidad general	63	0.962

Fuente: Elaboración propia

4.1.1.1. Perfil de los encuestados

En lo que respecta a la distribución de género de los encuestados se encontró que, de las 537 personas participantes, la mayoría de los encuestados, 331 personas (61.6%), se identificaron con el género femenino. Los hombres representan poco más de un tercio de la muestra con 196 personas (36.5%). Una pequeña fracción de los encuestados, 10 personas (1.9%), se identifican como no binarios.

Tabla 2. Género de los encuestados

	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	331	61.6%
Masculino	196	36.5%
No binario	10	1.9%
Total	537	100%

Fuente: Elaboración propia

La mayoría de los encuestados están inscritos en Artes visuales, con 227 personas que representan el 42.3% de la muestra. Le siguen las Ciencias de la comunicación, con 168 encuestados, que constituyen el 31.3% del total. La Facultad de Filosofía y Letras contabilizó 80 personas (14.9%), y Contaduría pública y administración con 28 personas (5.2%). También, Organización deportiva tiene una representación de 24 personas, lo que corresponde al 4.5% y Ciencias fisicomatemáticas con 8 (1.5%). Las facultades con menor representación en esta muestra son Ciencias fisicomatemáticas y Artes escénicas, cada una con solo un encuestado, lo que equivale a un 0.2%.

Tabla 3. Facultad donde se encuentra inscrito el encuestado

	Frecuencia	Porcentaje
Artes escénicas	1	0.2%
Artes visuales	227	42.3%
Ciencias de la comunicación	168	31.3%
Ciencias fisicomatemáticas	8	1.5%
Contaduría pública y administración	28	5.2%
Derecho y criminología	1	0.2%
Filosofía y letras	80	14.9%
Organización deportiva	24	4.5%
Total	537	100%

Fuente: Elaboración propia

Se observa que un 11.4% de los encuestados (61 personas) están en el primer semestre; mientras que en el segundo semestre, hay un 9.7% de los encuestados (52 personas); el tercer semestre tiene una representación de solo un 0.7% de los encuestados (4 personas). La mayoría de los encuestados se encuentran en el cuarto semestre, con un 37.8% (203 personas); en el quinto semestre se contabilizó solo un 2.2% de los encuestados (12 personas); en el sexto semestre un 17.1% de los encuestados (92 personas); en el séptimo semestre un 3.7% de los encuestados (20 personas). Mientras que en el octavo semestre se encuentra el 4.5% de los encuestados (24 personas) y en noveno un 12.8% de los encuestados (69 personas).

Tabla 4. Semestre en el que se encuentra inscrito el encuestado

	Frecuencia	Porcentaje
Primer semestre	61	11.4%
Segundo semestre	52	9.7%
Tercer semestre	4	0.7%
Cuarto semestre	203	37.8%
Quito semestre	12	2.2%
Sexto semestre	92	17.1%
Séptimo semestre	20	3.7%
Octavo semestre	24	4.5%
Noveno semestre	69	12.8%
Total	537	100%

Fuente: Elaboración propia

La mayoría de los encuestados se encuentran en un rango de edades entre los 17 a 19 años, con un 46.7% (251 personas); mientras que los universitarios entre los 20 a 22 años, con un 40.6% (218 personas); ademas los estudiantes entre 23 a 25 años, con un 8.9% (48 personas); y finalmete los jóvenes de 26 años o más, con un 3.8% (20 personas).

Tabla 5. Edad de los encuestados

	Frecuencia	Porcentaje
De 17 a 19 años	251	46.7%
De 20 a 22 años	218	40.6%
De 23 a 25 años	48	8.9%
26 años o más	20	3.8%
Total	537	100%

Fuente: Elaboración propia

La Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL), al momento de realizar la recolección de datos, ofertaba dos unidades de aprendizaje (UA) relacionadas la construcción cultural basada en los estudios de género: Cultura de género y Equidad de género. De los encuestados, la UA de Cultura de género fue cursada por un total de 366 estudiantes, lo que representa el 68.2%; mientras que 82 estudiantes, es decir, el 15.3% cursaron solamente Equidad de género. Además, 89 estudiantes han cursado ambas UA, lo que representa el 16.6%.

Tabla 6. Unidades de aprendizaje relacionadas con la cultura de género ofertadas por la UANL cursadas por los estudiantes

	Frecuencia	Porcentaje
Cultura de género	366	68.2%
Equidad de género	82	15.3%
Ambas unidades de aprendizaje	89	16.6%
Total	537	100%

Fuente: Elaboración propia

4.1.1.2. Evaluación docente en las UA relacionadas con género en la UANL

La primera dimensión contemplada dentro del instrumento tiene como objetivo análizar la percepción de los estudiantes respecto a los docentes que imparten unidades relacionadas con el género dentro de la Universidad Autónoma de Nuevo León; esto permitirá conocer cuál es su perspectiva respecto al desempeño de los profesores y sobre la metodología con la que son impartidas estas clases.

Al momento de realizar la recolección de datos, los estudiantes con respecto de las dos unidades de aprendizaje (UA), Cultura de género y Equidad de género, en relación con el hecho de que el profesor da a conocer los objetivos, los contenidos, la metodología y la evaluación, un 2.4% (13 personas) de los encuestados mencionaron estar muy desacuerdo; mientras 2.0% (11 personas) en desacuerdo; ni en acuerdo ni en desacuerdo con el 19.2% (103 personas); mientras que el 30.9% está de acuerdo (166 personas) y finalmente el 45.4% mencionaron muy de acuerdo (244 personas).

Los resultados encontrados permiten indicar que 76% de los encuestados tienen una percepción positiva sobre esta aspectos; mientras que 19% tiene una posición neutral y 4% evalúan este aspecto negativamente. En promedio, este indicador obtuvo una media de 4.15 y una desviación estándar de 0.962 lo cual indica una tendencia generalmente positiva sobre este hecho.

Tabla 7. Respuestas al indicador: Da a conocer el programa de la unidad de aprendizaje de Cultura de género y/o Equidad de género: objetivos, contenidos, metodología y evaluación.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo (1)	13	2.4%
En desacuerdo (2)	11	2.0%
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo (3)	103	19.2%
De acuerdo (4)	166	30.9%
Muy de acuerdo (5)	244	45.4%
Total	537	100%

Media ($\bar{X}$)= 4.15; D.E (s): 0.962. Fuente: Elaboración propia

Además, se observa que un 1.7% de los encuestados (9 personas) estan muy desacuerdo; mientras el 3.0% (16 personas) en desacuerdo; mientras el 16.8% (90 personas que ni en acuerdo ni en desacuerdo; mientras que el 36.1% está de acuerdo (4 personas) y finalmente el 42.5% mencionaron muy de acuerdo (228 personas), al respecto de que si se dan a conocer las normativas de la unidad de aprendizaje de cultura de género y/o Equidad de género.

Por medio de estos resultados se observó que 78.6% de los encuestados tienen una percepción positiva sobre estos aspectos; mientras que 16.8% tiene una posición neutral y 4.7% evalúan este aspecto negativamente. En promedio, este indicador obtuvo una media de 4.15 y una desviación estándar de 0.918 lo cual indica una tendencia generalmente positiva sobre este hecho.

Tabla 8. Respuestas al indicador: Da a conocer las normativas de la unidad de aprendizaje de Cultura de género y/o Equidad de género.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo (1)	9	1.7%
En desacuerdo (2)	16	3.0%
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo (3)	90	16.8%
De acuerdo (4)	194	36.1%
Muy de acuerdo (5)	228	42.5%
Total	537	100%

Media ($\bar{X}$)= 4.15; D.E (s): 0.918. Fuente: Elaboración propia

En relación de si existe un vínculo entre las unidades de aprendizaje (UA) de Cultura de género y Equidad de género y el campo profesional, los encuestados mencionaron estar muy desacuerdo con un 2.4% (13 personas); mientras 3.5% (19 personas) en desacuerdo; ni en acuerdo ni en desacuerdo con el 19.4% (104 personas); mientras que el 30.9% está de acuerdo (164 personas) y finalmente el 45.1% mencionaron muy de acuerdo (237 personas).

Los resultados obtenidos revelan que la mayoria de los encuestados con el 74.6% tienen una percepción positiva sobre esta aspectos; en comparación que 19.4% tiene una posición neutral y 5.9% evalúan este aspecto negativamente. En promedio, este indicador obtuvo una media de 4.10 y una desviación estándar de 0.993 lo cual indica una tendencia generalmente positiva sobre este hecho.

Tabla 9. Respuestas al indicador: Propicia la relación entre la unidad de aprendizaje de Cultura de género y/o Equidad de género y el campo profesional.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo (1)	13	2.4%
En desacuerdo (2)	19	3.5%
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo (3)	104	19.4%
De acuerdo (4)	164	30.5%
Muy de acuerdo (5)	237	44.1%
Total	537	100%

Media ($\bar{X}$)= 4.10; D.E (s): 0.993. Fuente: Elaboración propia

El siguiente indicador es referente al comienzo de la unidad de aprendizaje de Cultura de género y/o Equidad de Género; se cuestionó sobre si los docentes especifican los objetivos generales y específicos, la metodología y restultados, en donde un 2.2% (12 personas) de los encuestados mencionaron estar muy en desacuerdo; mientras que 3.7% (20 personas) en desacuerdo; un 18.4% (99

personas) ni en acuerdo ni en desacuerdo; el 34.1% está de acuerdo (183 personas) y finalmente el 41.5% (223 personas) dijeron estar muy de acuerdo.

De acuerdo a los resultados, el 75.6% de los encuestados tiene una postura positiva en este indicador; mientras que un 18.4% tiene una posición neutral y sólo un 5.9% evalúan este aspecto negativamente. En promedio, este indicador obtuvo una media de 4.09 y una desviación estándar de 0.971, lo que indica una tendencia generalmente positiva sobre este hecho.

Tabla 10. Respuestas al indicador: Identifica al comienzo de la unidad de aprendizaje de Cultura de género y/o Equidad de género los objetivos generales y específicos, metodología y resultados

	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo (1)	12	2.2%
En desacuerdo (2)	20	3.7%
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo (3)	99	18.4%
De acuerdo (4)	183	34.1%
Muy de acuerdo (5)	223	41.5%
Total	537	100%

Media ($\bar{X}$)= 4.09; D.E (s): 0.971. Fuente: Elaboración propia

Al cuestionar sobre el indicador de que si durante el desarrollo de la unidad de aprendizaje de Cultura de género y/o Equidad de género, el docente demuestra manejo de información actualizada respecto a la equidad de género y prevención de la violencia, un 1.9% (10 personas) del total de encuestados señalaron estar muy en desacuerdo; otro 3.9% (21 personas) en desacuerdo; un 18.1% (97 personas) ni en acuerdo ni en desacuerdo; el 32.4% está de acuerdo (174 personas) mientras que el 43.8% (235 personas) indicaron estar muy de acuerdo.

Conforme a los resultados, el 76.2% de los encuestados señala tener postura positiva en este indicador; por su parte, un 18.1% tiene una posición neutral y sólo

un 5.8% evalúan este aspecto negativamente. En promedio, este indicador obtuvo una media de 4.12 y una desviación estándar de 0.971, lo que indica una tendencia generalmente positiva sobre este hecho.

Tabla 11. Respuestas al indicador: Durante el desarrollo de la unidad de aprendizaje de Cultura de género y/o Equidad de género, demuestra manejo de información actualizada respecto a la equidad de género y prevención de la violencia

	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo (1)	10	1.9%
En desacuerdo (2)	21	3.9%
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo (3)	97	18.1%
De acuerdo (4)	174	32.4%
Muy de acuerdo (5)	235	43.8%
Total	537	100%

Media ($\bar{X}$)= 4.12; D.E (s): 0.971. Fuente: Elaboración propia

Al interrogar en el indicador de sí durante el desarrollo de la unidad de aprendizaje de Cultura de género y/o Equidad de género, los profesores estimulan a los estudiantes a superar la dificultad sobre la problemática de la violencia de género, aquí un 1.7% (9 personas) respondieron estar muy en desacuerdo; un 3.9% (21 personas) en desacuerdo; el 20.3% (109 personas) ni en acuerdo ni en desacuerdo; mientras que 33.1% está de acuerdo (178 personas) y el 41% (220 personas) están muy de acuerdo.

Los resultados indican que el 74.1% de los encuestados señala tener postura positiva en este indicador, un 20.3% tiene una posición neutral y por otro lado, un 5.6% evalúan este aspecto negativamente. En promedio, este indicador obtuvo una media de 4.08 y una desviación estándar de 0.957, lo que indica una tendencia generalmente positiva sobre este hecho.

Tabla 12. Respuestas al indicador: Durante el desarrollo de la unidad de aprendizaje de Cultura de género y/o Equidad de género, estimula a los estudiantes a superar dificultad sobre la problemática de la violencia de género.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo (1)	9	1.7%
En desacuerdo (2)	21	3.9%
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo (3)	109	20.3%
De acuerdo (4)	178	33.1%
Muy de acuerdo (5)	220	41.0%
Total	537	100%

Media ($\bar{X}$)= 4.08; D.E (s): 0.957. Fuente: Elaboración propia

El siguiente indicador es que si durante el desarrollo de la unidad de aprendizaje de Cultura de género y/o Equidad de género, el profesor se adapta a situaciones nuevas e imprevistas, en el cuál un 2.2% (12 personas) señalaron estar muy en desacuerdo; un 3.7% (20 personas) en desacuerdo; el 22.3% (120 personas) ni en acuerdo ni en desacuerdo; mientras que 32% está de acuerdo (172 personas) y el 39.7% (213 personas) se encuentran muy de acuerdo.

De acuerdo a los resultados, el 71.7% presentan una postura positiva en este indicador, el 22.3% tiene una posición neutral a lo referido y sólo un 5.9% evalúan este aspecto negativamente. En promedio, el indicador obtuvo una media de 4.03 y una desviación estándar de 0.983, lo que indica una tendencia generalmente positiva sobre este hecho.

Tabla 13. Respuestas al indicador: Durante el desarrollo de la unidad de aprendizaje de Cultura de género y/o Equidad de género, se adapta a situaciones nuevas e imprevistas

	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo (1)	12	2.2%
En desacuerdo (2)	20	3.7%
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo (3)	120	22.3%
De acuerdo (4)	172	32.0%
Muy de acuerdo (5)	213	39.7%
Total	537	100%

Media ($\bar{X}$)= 4.03; D.E (s): 0.985. Fuente: Elaboración propia

Con respecto a si el docente relaciona los conceptos de la unidad de aprendizaje de Cultura de género y/o Equidad de género con otros aprendidos con anterioridad. en el cuál un 1.5% (8 personas) respondieron estar muy en desacuerdo; un 3.7% (20 personas) en desacuerdo; el 20.9% (112 personas) ni en acuerdo ni en desacuerdo; mientras que 32% está de acuerdo (172 personas) y el 41.9% (225 personas) reñalaron estar muy de acuerdo.

De acuerdo a los resultados, el 73.9% presentan una postura positiva en este indicador, el 22.3% tiene una posición neutral a lo referido, mientras que el 5.2%de los encuestados evalúan este aspecto negativamente. En promedio, el indicador obtuvo una media de 4.09 y una desviación estándar de 0.951, lo que indica una tendencia generalmente positiva sobre este hecho.

Tabla 14. Respuestas al indicador: Relaciona los conceptos de la unidad de aprendizaje de Cultura de género y/o Equidad de género con otros aprendidos con anterioridad.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo (1)	8	1.5%
En desacuerdo (2)	20	3.7%
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo (3)	112	20.9%
De acuerdo (4)	172	32.0%
Muy de acuerdo (5)	225	41.9%
Total	537	100%

Media ($\bar{X}$)= 4.09; D.E (s): 0.951. Fuente: Elaboración propia

Enseguida, se hizo el cuestionamiento de si el docente transmite interés legítimo por la unidad de aprendizaje de Cultura de género y/o Equidad de género, aquí un 1.9% (10 personas) se encuentran muy en desacuerdo; un 3.7% (20 personas) en desacuerdo; el 16.9% (91 personas) ni en acuerdo ni en desacuerdo; en tanto que el 31.5% (169 personas) está de acuerdo y el 46% (247 personas) indicaron estar muy de acuerdo.

Se obtuvó que el 77.5% mantienen una postura positiva en este indicador, el 16.9% se encuentra en una posición neutral a lo referido y un 5.6% de los encuestados consideran el aspecto negativamente. En promedio, el indicador obtuvo una media de 4.16 y una desviación estándar de 0.960, lo que indica una tendencia generalmente positiva sobre este hecho.

Tabla 15. Respuestas al indicador: Transmite interés legítimo por la unidad de aprendizaje de Cultura de género y/o Equidad de género.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo (1)	10	1.9%
En desacuerdo (2)	20	3.7%
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo (3)	91	16.9%
De acuerdo (4)	169	31.5%
Muy de acuerdo (5)	247	46.0%
Total	537	100%

Media ($\bar{X}$)= 4.16; D.E (s): 0.960. Fuente: Elaboración propia

Para este indicador, se interrogó si el profesor explica con claridad los conceptos de la unidad de aprendizaje de Cultura de género y/o Equidad de género, en donde un 2.0% (11 personas) señalaron estar muy en desacuerdo; un 2.8% (15 personas) en desacuerdo; el 16.2% (87 personas) ni en acuerdo ni en desacuerdo; otro 34.8% (187 personas) está de acuerdo y el 46% (247 personas) indicaron estar muy de acuerdo.

Los resultados arrojan que el 78.9% se encuentran en una postura positiva en este indicador, un 16.2% se encuentra en una posición neutral a lo referido, mientras que el 4.8% de total de los encuestados evalúan el aspecto negativamente. En promedio, el indicador obtuvo una media de 4.16 y una desviación estándar de 0.935, lo que indica una tendencia generalmente positiva sobre este hecho.

Tabla 16. Respuestas al indicador: Explica con claridad los conceptos de la unidad de aprendizaje de Cultura de género y/o Equidad de género.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo (1)	11	2.0%
En desacuerdo (2)	15	2.8%
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo (3)	87	16.2%
De acuerdo (4)	187	34.8%
Muy de acuerdo (5)	237	44.1%
Total	537	100%

Media ($\bar{X}$)= 4.16; D.E (s): 0.935. Fuente: Elaboración propia

Para este indicador se hace referencia a si el maestro, consigue mantener la atención del alumno en la unidad de aprendizaje, en el cual un 2.2% (12 personas) del total de los encuestados contestaron estar muy en desacuerdo; un 6.3% (34 personas) en desacuerdo; el 20.7% (111 personas) ni en acuerdo ni en desacuerdo; otro 33.9% (182 personas) está de acuerdo y el 36.9% (198 personas) indicaron estar muy de acuerdo.

De acuerdo a los resultados, el 70.8% están en una postura positiva en este indicador, un 20.% se encuentra en una posición neutral a lo referido, en tanto que el 8.5% indican el aspecto de manera negativamente. En promedio, el indicador obtuvo una media de 3.97 y una desviación estándar de 1.015, lo que indica una tendencia generalmente positiva sobre este hecho.

Tabla 17. Respuestas al indicador: Consigue mantener la atención del alumno en la unidad de aprendizaje.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo (1)	12	2.2%
En desacuerdo (2)	34	6.3%
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo (3)	111	20.7%
De acuerdo (4)	182	33.9%
Muy de acuerdo (5)	198	36.9%
Total	537	100%

Media ($\bar{X}$)= 3.97; D.E (s): 1.015. Fuente: Elaboración propia

En consiguiente, se cuestionó si se el maestro consigue mantener la atención del alumno en la unidad de aprendizaje, en el cual un 1.9% (10 personas) señalaron estar muy en desacuerdo; un 3.7% (20 personas) en desacuerdo; el 16.8% (90 personas) ni en acuerdo ni en desacuerdo; otro 28.9% (155 personas) está de acuerdo y el 48.8% (537 personas) contestaron estar muy de acuerdo.

En base a estos resultados, se indica que el 77.7% están en una postura positiva conforme a lo señalado en el indicador, un 16.8% se encuentra en una posición neutral a lo referido, en tanto que sólo un 4.6% evaluan el aspecto de manera negativamente. En promedio, el indicador obtuvo una media de 4.19 y una desviación estándar de 0.968, lo que indica una tendencia generalmente positiva sobre este hecho.

Tabla 18. Respuestas al indicador: Estimula el pensamiento reflexivo y autónomo en la unidad de aprendizaje.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo (1)	10	1.9%
En desacuerdo (2)	20	3.7%
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo (3)	90	16.8%
De acuerdo (4)	155	28.9%
Muy de acuerdo (5)	262	48.8%
Total	537	100%

Media ($\bar{X}$)= 4.19; D.E (s): 0.968. Fuente: Elaboración propia

Otro indicador formulado es si el docente demuestra pleno conocimiento de los conceptos de la unidad de aprendizaje de Cultura de género y/o Equidad de género, para lo que un 1.7% (9 personas) respondieron estar muy en desacuerdo; un 3.5% (19 personas) en desacuerdo; el 17.1% (92 personas) ni en acuerdo ni en desacuerdo; en tanto que 34.5% (185 personas) están de acuerdo y el 43.2% (232 personas) se encuentran muy de acuerdo.

Los resultados, el 77.7% están en una postura positiva en este indicador, un 17.1% presenta una posición neutral a lo referido y sólo un 5.2% evalúan este aspecto negativamente. En promedio, el indicador obtuvo una media de 4.14 y una desviación estándar de 0.937, lo que indica una tendencia generalmente positiva ante el hecho presentado.

Tabla 19. Respuestas al indicador: Demuestra pleno conocimiento de los conceptos de la unidad de aprendizaje de Cultura de género y/o Equidad de género.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo (1)	9	1.7%
En desacuerdo (2)	19	3.5%
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo (3)	92	17.1%
De acuerdo (4)	185	34.5%
Muy de acuerdo (5)	232	43.2%
Total	537	100%

Media ($\bar{X}$)= 4.14; D.E (s): 0.937. Fuente: Elaboración propia

4.1.1.3. Evaluación de dinámicas, actividades y evidencias

El primer indicador de este apartado es referente a si en el programa analítico de la materia se permite adquirir conocimientos y desarrollar competencias sobre Cultura de género y/o Equidad de género, aquí un 1.9% (10 personas) respondieron estar muy en desacuerdo; mientras que un 5.8% (31 personas) están en desacuerdo; otro 18.6% (100 personas) ni en acuerdo ni en desacuerdo; en tanto que 38.5% (207 personas) están de acuerdo y el 35.2% (189 personas) contestaron estar muy de acuerdo.

Con base a los resultados, el 77.7% están en una postura positiva en este indicador, un 17.1% presenta una posición neutral a lo referido y sólo un 5.2% evalúan este aspecto negativamente. En promedio, el indicador obtuvo una media

de 4.14 y una desviación estándar de 0.937, lo que indica una tendencia generalmente positiva ante el hecho presentado.

Tabla 20. Respuestas al indicador: El programa analítico de la materia permite adquirir conocimientos y desarrollar competencias sobre Cultura de género y/o Equidad de género.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo (1)	10	1.9%
En desacuerdo (2)	31	5.8%
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo (3)	100	18.6%
De acuerdo (4)	207	38.5%
Muy de acuerdo (5)	189	35.2%
Total	537	100%

Media ($\bar{X}$)= 3.99; D.E (s): 0.969. Fuente: Elaboración propia

En consiguiente se interrogó si el programa análitico de la materia permiten adquirir conocimientos y desarrollar competencias sobre Culta de género y/o Equidad de género, para lo que el 1.3% (7 personas) contestaron estar muy en desacuerdo; un 4.8% (26 personas) están en desacuerdo; otro 18.8% (101 personas) ni en acuerdo ni en desacuerdo; el 38.5% (207 personas) están de acuerdo y el 36.5% (196 personas) indicaron estar muy de acuerdo.

Los resultados arrojan que el 75% presentan una postura positiva con respecto a este indicador, un 18.8% está en una posición neutral y sólo un 6.1% lo evalúan negativamente. En promedio, el indicador obtuvo una media de 4.04 y una desviación estándar de 0.969, lo que indica una tendencia generalmente positiva ante el hecho presentado.

Tabla 21. Respuestas al indicador: El programa analítico de la unidad de aprendizaje cubre los aspectos más importantes sobre Cultura de género y/o Equidad de género.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo (1)	7	1.3%
En desacuerdo (2)	26	4.8%
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo (3)	101	18.8%
De acuerdo (4)	207	38.5%
Muy de acuerdo (5)	196	36.5%
Total	537	100%

Media ($\bar{X}$)= 4.04; D.E (s): 0.969. Fuente: Elaboración propia

El siguiente indicador es si el encuestado considera que el contenido del programa analítico contribuye a la prevención de la violencia de género, en el cuál el 2.4% (13 personas) dijeron estar muy en desacuerdo; un 6% (32 personas) están en desacuerdo; otro 20.9% (112 personas) ni en acuerdo ni en desacuerdo; el 33.5% (180 personas) están de acuerdo y el 37.2% (200 personas) indicaron estar muy de acuerdo.

Los resultados arrojan que el 77.7% se encuentran en una postura positiva con respecto a este indicador, un 20.9% está en una posición neutral, mientras que el 8.4% lo evalúan negativamente. En promedio, el indicador obtuvo una media de 3.97 y una desviación estándar de 1.019, lo que indica una tendencia generalmente positiva ante el hecho presentado.

Tabla 22. Respuestas al indicador: Consideras que el contenido del programa analítico contribuye a la prevención de la violencia de género.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo (1)	13	2.4%
En desacuerdo (2)	32	6.0%
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo (3)	112	20.9%
De acuerdo (4)	180	33.5%
Muy de acuerdo (5)	200	37.2%
Total	537	100%

Media ($\bar{X}$)= 3.97; D.E (s): 1.019. Fuente: Elaboración propia

Al pasar al indicador de si las actividades que se desarrollan en la unidad de aprendizaje de Cultura de género y/o Equidad de género son de utilidad para los estudiantes, un 1.9% (10 personas) del total de encuestados seleccionaron estar muy en desacuerdo; el 5.4% (29 personas) en desacuerdo; otro 18.6% (100 personas) ni en acuerdo ni en desacuerdo; el 36.3% (195 personas) están de acuerdo y el 37.8% (203 personas) respondieron estar muy de acuerdo.

Los resultados indican que el 74.1% de los encuestados señala tener postura positiva en este indicador; por su parte, un 18.6% tiene una posición neutral y solo el 7.3% evalúan el aspecto negativamente. En promedio, este indicador obtuvo una media de 4.03 y una desviación estándar de 0.974, lo que indica una tendencia generalmente positiva sobre este hecho.

Tabla 23. Respuestas al indicador: Las actividades que se desarrollan en la unidad de aprendizaje de Cultura de género y/o Equidad de género son de utilidad para los estudiantes.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo (1)	10	1.9%
En desacuerdo (2)	29	5.4%
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo (3)	100	18.6%
De acuerdo (4)	195	36.3%
Muy de acuerdo (5)	203	37.8%
Total	537	100%

Media ($\bar{X}$)= 4.03; D.E (s): 0.974. Fuente: Elaboración propia

El indicador de si, las actividades que se desarrollan en la unidad de aprendizaje de Cultura de género y/o Equidad de género son un buen complemento del contenido teórico, donde 1.3% (7 personas) del total de encuestados contestaron estar muy en desacuerdo; un 5.2% (28 personas) en desacuerdo; el 20.5% (110 personas) ni en acuerdo ni en desacuerdo; el 36.5% (196 personas) están de acuerdo y el 36.5% (196 personas) señalaron estar muy de acuerdo.

Los resultados arrojaron, se observa que el 73% de los encuestados presenta una postura positiva frente a lo indicado, en tanto que el 20.5% tiene una posición neutral y solo el 6.5% estiman el aspecto negativamente. En promedio, este indicador obtuvo una media de X= 4.02 y una desviación estándar de 0.947, lo que indica una tendencia generalmente positiva sobre este hecho.

Tabla 24. Respuestas al indicador: Las actividades que se desarrollan en la unidad de aprendizaje de Cultura de género y/o Equidad de género son un buen complemento del contenido teórico.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo (1)	7	1.3%
En desacuerdo (2)	28	5.2%
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo (3)	110	20.5%
De acuerdo (4)	196	36.5%
Muy de acuerdo (5)	196	36.5%
Total	537	100%

Media ($\bar{X}$)= 4.02; D.E (s): 0.947. Fuente: Elaboración propia

Para el siguiente indicador se plantea si el programa analítico de la unidad de aprendizaje de Cultura de género y/o Equidad de género cuenta con recursos suficientes para garantizar la calidad de su desarrollo, para lo que los encuestados respondieron lo siguiente: el 1.1% (6 personas) indicaron estar muy en desacuerdo; un 5.8% (31 personas) en desacuerdo; el 24.8% (133 personas) ni en acuerdo ni en desacuerdo; el 35.2% (189 personas) están de acuerdo y el 33.1% (178 personas) contestaron estar muy de acuerdo.

En conformidad a los resultados, se obtiene que 68% de los encuestados se encuentra en una postura positiva ante el indicador, mientras que el 24.8% está en una posición neutral y el 6.9% lo evalua de forma negativa. En promedio, este indicador obtuvo una media de X= 3.93 y una desviación estándar de 0.953, lo que indica una tendencia generalmente positiva sobre este hecho.

Tabla 25. Respuestas al indicador: El programa analítico de la unidad de aprendizaje de Cultura de género y/o Equidad de género cuenta con recursos suficientes para garantizar la calidad de su desarrollo.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo (1)	6	1.1%
En desacuerdo (2)	31	5.8%
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo (3)	133	24.8%
De acuerdo (4)	189	35.2%
Muy de acuerdo (5)	178	33.1%
Total	537	100%

Media ($\bar{X}$)= 3.93; D.E (s): 0.953. Fuente: Elaboración propia

En este indicador se cuestiona si los contenidos del programa analítico de Cultura de género y/o Equidad de género incluyen conocimientos, habilidad y actitudes, para ello el 1.7% (9 personas) señalaron estar muy en desacuerdo; un 3.5% (19 personas) en desacuerdo; el 23.3% (125 personas) ni en acuerdo ni en desacuerdo; el 36.3% (195 personas) están de acuerdo y el 35.2% (189 personas) indicaron que están muy de acuerdo.

Los resultados señalan que el 71.5% de los encuestados presenta una postura positiva confrme al indicador, el 23.3% se encuentra en una posición neutral y el 5.2% lo evalua de forma negativa. En promedio, este indicador obtuvo una media de X= 4.00 y una desviación estándar de 0.953, lo que indica una tendencia generalmente positiva sobre este hecho.

Tabla 26. Respuestas al indicador: Los contenidos del programa analítico de Cultura de género y/o Equidad de género incluyen conocimientos, habilidad y actitudes.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo (1)	9	1.7%
En desacuerdo (2)	19	3.5%
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo (3)	125	23.3%
De acuerdo (4)	195	36.3%
Muy de acuerdo (5)	189	35.2%
Total	537	100%

Media ($\bar{X}$)= 4.00; D.E (s): 0.953. Fuente: Elaboración propia

Para el indicador de si los criterios de evaluación de la unidad de aprendizaje de Cultura de género y/o Equidad de género están bien definidos, los estudiantes encuestados contestaron lo siguiente: un 1.7% (9 personas) respondieron que están muy en desacuerdo; un 4.7% (25 personas) en desacuerdo; el 22.3% (120 personas) ni en acuerdo ni en desacuerdo; otro 33.5% (180 personas) está de acuerdo y el 37.8% (203 personas) señalaron estar muy de acuerdo.

Con los resultados se obtiene que el 71.3% presentan una postura positiva en este indicador, el 22.3% está en una posición neutral a lo referido, mientras que el 5.4% del total de los encuestados evalúan el aspecto negativamente. En promedio, el indicador obtuvo una media de 4.01 y una desviación estándar de 0.970, lo que indica una tendencia generalmente positiva sobre este hecho.

Tabla 27. Respuestas al indicador: Los criterios de evaluación de la unidad de aprendizaje de Cultura de género y/o Equidad de género están bien definidos.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo (1)	9	1.7%
En desacuerdo (2)	25	4.7%
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo (3)	120	22.3%
De acuerdo (4)	180	33.5%
Muy de acuerdo (5)	203	37.8%
Total	537	100%

Media ($\bar{X}$)= 4.01; D.E (s): 0.970. Fuente: Elaboración propia

Después, se encuentra el indicador de si las evaluaciones de la unidad de aprendizaje de Cultura de género y/o Equidad de género permiten la mejor comprensión del contenido 2.0% (11 personas) señalaron estar muy en desacuerdo; un 2.8% (15 personas) en desacuerdo; el 16.2% (87 personas) ni en acuerdo ni en desacuerdo; otro 34.8% (187 personas) está de acuerdo y el 46% (247 personas) indicaron estar muy de acuerdo.

Los resultados arrojan que el 72.1% señalan tener una postura positiva en este indicador, un 22.2% se encuentra en una posición neutral a lo referido, en tant o que el 5.8% del total de los encuestados evalúan el aspecto negativamente. En promedio, el indicador obtuvo una media de 4.02 y una desviación estándar de 0.942, lo que indica una tendencia generalmente positiva sobre este hecho.

Tabla 28. Respuestas al indicador: Las evaluaciones de la unidad de aprendizaje de Cultura de género y/o Equidad de género permiten la mejor comprensión del contenido.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo (1)	7	1.3%
En desacuerdo (2)	24	4.5%
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo (3)	119	22.2%
De acuerdo (4)	189	35.2%
Muy de acuerdo (5)	198	36.9%
Total	537	100%

Media ($\bar{X}$)= 4.02; D.E (s): 0.942. Fuente: Elaboración propia

Otro indicador es sobre el grado de dificultad de la unidad de aprendizaje de Cultura de género y/o Equidad de género es adecuado, aquí un 1.3% (7 personas) respondieron estar muy en desacuerdo; el 3% (16 personas) en desacuerdo; un 21% (113 personas) ni en acuerdo ni en desacuerdo; otro 33.7% (181 personas) está de acuerdo y el 41% (220 personas) señalaron estar muy de acuerdo.

Dados los resultados, se muestra que el 74.7% están en una postura positiva con respecto a este indicador, un 21% se encuentran en una posición neutral, en tanto que el 4.3% del total de los encuestados evalúan el aspecto negativamente. En promedio, el indicador obtuvo una media de 4.02 y una desviación estándar de 0.942, lo que indica una tendencia generalmente positiva ante el hecho.

Tabla 29. Respuestas al indicador: El grado de dificultad de la unidad de aprendizaje de Cultura de género y/o Equidad de género es adecuado.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo (1)	7	1.3%
En desacuerdo (2)	16	3.0%
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo (3)	113	21.0%
De acuerdo (4)	181	33.7%
Muy de acuerdo (5)	220	41.0%
Total	537	100%

Media ($\bar{X}$)= 4.02; D.E (s): 0.942. Fuente: Elaboración propia

4.1.1.4. Aplicación de las unidades de aprendizaje relacionadas con género

El primer indicador referente a las unidades de aprendizaje es si el profesor asiste puntualmente a clase, respetando el horario establecido, para lo que un 1.7% (9 personas) señalaron estar muy en desacuerdo; el 3.2% (17 personas) en desacuerdo; un 17.1% (92 personas) ni en acuerdo ni en desacuerdo; otro 26.8% (144 personas) está de acuerdo y el 51.2% (275 personas) respondieron que están muy de acuerdo.

En los resultados, se observa que el 78% muestran una postura positiva ante este indicador, un 17.1% se encuentran en una posición neutral y el 4.9% de los esutidantes encuestados evalúan el aspecto negativamente. En promedio, el indicador obtuvo una media de 4.23 y una desviación estándar de 0.954, lo que señala una tendencia generalmente positiva sobre este hecho.

Tabla 30. Respuestas al indicador: El profesor asiste puntualmente a clase, respetando el horario establecido.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo (1)	9	1.7%
En desacuerdo (2)	17	3.2%
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo (3)	92	17.1%
De acuerdo (4)	144	26.8%
Muy de acuerdo (5)	275	51.2%
Total	537	100%

Media ($\bar{X}$)= .4.23; D.E (s): 0.954. Fuente: Elaboración propia

El segundo indicador de este apartado, es referente a si la unidad de aprendizaje de Cultura de género y/o Equidad de género tiene buena coordinación entre teoría y actividades prácticas, en el cual un 2% (11 personas) contestaron estar muy en desacuerdo; otro 3.7% (20 personas) en desacuerdo; un 19.6% (105 personas) ni en acuerdo ni en desacuerdo; el 31.1% (167 personas) está de acuerdo y el 43.6% (234 personas) respondieron que están muy de acuerdo.

Con los resultados obtenidos, se indica que el 74.7% están en una postura positiva ante el indicador, por su parte, el 19.6% se encuentran en una posición neutral y el 5.7% lo evalúan negativamente. En promedio, el indicador obtuvo una media de 4.10 la desviación estándar de 0.978, lo que señala una tendencia generalmente positiva respecto a o indicado.

Tabla 31. Respuestas al indicador: La unidad de aprendizaje de Cultura de género y/o Equidad de género tiene buena coordinación entre teoría y actividades prácticas.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo (1)	11	2.0%
En desacuerdo (2)	20	3.7%
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo (3)	105	19.6%
De acuerdo (4)	167	31.1%
Muy de acuerdo (5)	234	43.6%
Total	537	100%

Media ($\bar{X}$)= 4.10; D.E (s): 0.978. Fuente: Elaboración propia

Para el tercer apartado, se cuestiona si el profesor cumple con los criterios de evaluación planteados en el programa de Cultura de género y/o Equidad de género, en donde el 1.3% (7 personas) indicaron que están muy en desacuerdo; otro 2.6% (14 personas) se encuentran en desacuerdo; un 15.5% (83 personas) ni en acuerdo ni en desacuerdo; el 31.5 (169 personas) están de acuerdo y el 49.2% (264 personas) respondieron que están muy de acuerdo.

Con los resultados obtenidos, se indica que el 80.7% están en una postura positiva ante el indicador, por su parte, el 15.5% se encuentran en una posición neutral y el 3.9% lo evalúan negativamente. En promedio, el indicador obtuvo una media de 4.25 la desviación estándar de 0.899 lo que señala una tendencia generalmente positiva respecto a o indicado.

Tabla 32. Respuestas al indicador: El profesor cumple con los criterios de evaluación planteados en el programa de Cultura de género y/o Equidad de género.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo (1)	7	1.3%
En desacuerdo (2)	14	2.6%
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo (3)	83	15.5%
De acuerdo (4)	169	31.5%
Muy de acuerdo (5)	264	49.2%
Total	537	100%

Media ($\bar{X}$)= 4.25; D.E (s): 0.899. Fuente: Elaboración propia

En relación de si el profesor evalúa de acuerdo con lo explicado en la clase de Cultura de género y/o Equidad de género, los encuestados respondieron lo siguiente: el 1.1% (6 personas); mientras 3.5% (19 personas) en desacuerdo; ni en acuerdo ni en desacuerdo con el 16.4% (88 personas); mientras que el 28.7% está de acuerdo (154 personas) y finalmente el 50.3% mencionaron muy de acuerdo (270 personas).

Los resultados obtenidos revelan que la mayoria de los encuestados con el 79% tienen una percepción positiva ante lo planteado en el indicador; en compración que 16.4% tiene una posición neutral y 4.6% evalúan este aspecto negativamente. En promedio, este indicador obtuvo una media de 4.23 y una desviación estándar de 0.925 lo cual indica una tendencia generalmente positiva sobre este hecho

Tabla 33. Respuestas al indicador: El profesor evalúa de acuerdo con lo explicado en la clase de Cultura de género y/o Equidad de género.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo (1)	6	1.1%
En desacuerdo (2)	19	3.5%
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo (3)	88	16.4%
De acuerdo (4)	154	28.7%
Muy de acuerdo (5)	270	50.3%
Total	537	100%

Media ($\bar{X}$)= 4.23; D.E (s): 0.925. Fuente: Elaboración propia

Para el siguiente indicador se plantea si profesor respeta la opinión de los estudiantes durante las clases, aquí los encuestados mencionaron estar muy desacuerdo con un 1.5% (8 personas); otro 1.5% (8 personas) en desacuerdo; ni en acuerdo ni en desacuerdo el 13% (70 personas); mientras que el 26.1% está de acuerdo (140 personas) y finalmente el 57.1% mencionaron estar muy de acuerdo (311 personas).

Con los resultados se obtiene que la mayoria de los encuestados, con el 84% tienen una percepción positiva sobre este aspecto; en compración al 13% que presenta una posición neutral y sólo el 3% evalúan este aspecto negativamente. En promedio, este indicador obtuvo una media de 4.37 y una desviación estándar de 0.874 lo cual indica una tendencia generalmente positiva sobre este hecho.

Tabla 34. Respuestas al indicador: El profesor respeta la opinión de los estudiantes durante las clases.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo (1)	8	1.5%
En desacuerdo (2)	8	1.5%
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo (3)	70	13.0%
De acuerdo (4)	140	26.1%
Muy de acuerdo (5)	311	57.9%
Total	537	100%

Media ($\bar{X}$)= 4.37; D.E (s): 0.874. Fuente: Elaboración propia

El siguiente indicador cuestiona si el profesor tiene en cuenta las necesidades de los estudiantes de estas unidades de aprendizaje para obtener mejores resultados, en donde indicaron estar muy en desacuerdo un 1.9% (10 personas); uel 3.2% (17 personas) en desacuerdo; ni en acuerdo ni en desacuerdo el 15.1% (81 personas); mientras que el 29.2% (157 personas) está de acuerdo y finalmente el 60.7% (272 personas) respondieron estar muy de acuerdo.

Los resultados arrojan que la mayoria de los encuestados con el 79.9% muestran una percepción positiva sobre este aspecto; en comparación al 15.1% que presenta una posición neutral, en tanto que el 5.1% evalúan el indicador negativamente. En promedio, este indicador obtuvo una media de 4.24 y una desviación estándar de 0.874 lo cual indica una tendencia generalmente positiva sobre este hecho.

Tabla 35. Respuestas al indicador: El profesor tiene en cuenta las necesidades de los estudiantes de estas unidades de aprendizaje para obtener mejores resultados.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo (1)	10	1.9%
En desacuerdo (2)	17	3.2%
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo (3)	81	15.1%
De acuerdo (4)	157	29.2%
Muy de acuerdo (5)	272	50.7%
Total	537	100%

Media ($\bar{X}$)= 4.24; D.E (s): 0.874. Fuente: Elaboración propia

Aquí se refiere a si el profesor refuerza conductas positivas y fortalezas relacionadas con la equidad de género, para lo que un 1.3% (7 personas) respondieron estar muy en desacuerdo; el 1.7% (9 personas) en desacuerdo; un 14.9% (80 personas) ni en acuerdo ni en desacuerdo; otro 28.9% (155 personas) están de acuerdo y el 53% (286 personas) señalaron estar muy de acuerdo.

Dados los resultados, se muestra que el 82.2% están en una postura positiva con respecto a este indicador, un 14.9% se encuentran en una posición neutral, en tanto que el 3% del total de los encuestados evalúan el aspecto negativamente. En promedio, el indicador obtuvo una media de 4.31 y una desviación estándar de 0.878, lo que indica una tendencia generalmente positiva ante el hecho.

Tabla 36. Respuestas al indicador: El profesor refuerza conductas positivas y fortalezas relacionadas con la equidad de género.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo (1)	7	1.3%
En desacuerdo (2)	9	1.7%
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo (3)	80	14.9%
De acuerdo (4)	155	28.9%
Muy de acuerdo (5)	286	53.3%
Total	537	100%

Media ($\bar{X}$)= 4.31; D.E (s): 0.878. Fuente: Elaboración propia

Al cuestionar si el estudiante considera que el profesor muestra una conducta accesible y atenta a las problemáticas de los estudiantes, en donde un 1.7% (9 personas) respondieron estar muy en desacuerdo; el 1.3% (7 personas) en desacuerdo; un 16.4% (88 personas) ni en acuerdo ni en desacuerdo; otro 28.5% (153 personas) están de acuerdo y el 52.1% (280 personas) señalaron estar muy de acuerdo.

Los resultados, se indica que el 71.6% están en una postura positiva con respecto a lo señalado, un 16.4% se encuentran en una posición neutral, en tanto que el 3% del total de los encuestados evalúan el aspecto negativamente. En promedio, el indicador obtuvo una media de X= 4.28 y una desviación estándar de 0.900, lo que indica una tendencia generalmente positiva ante el hecho.

Tabla 37. Respuestas al indicador: Consideras que el profesor muestra una conducta accesible y atenta a las problemáticas de los estudiantes.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo (1)	9	1.7%
En desacuerdo (2)	7	1.3%
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo (3)	88	16.4%
De acuerdo (4)	153	28.5%
Muy de acuerdo (5)	280	52.1%
Total	537	100%

Media ($\bar{X}$)= 4.28; D.E (s): 0.900. Fuente: Elaboración propia

Al interrogarles a los encuestados si el profesor muestra un interés verdadero en el desarrollo de las competencias de Cultura de género y/o Equidad de género entre sus estudiantes, un 1.1% (6 personas) respondieron estar muy en desacuerdo; el 3.2% (17 personas) en desacuerdo; un 17.2% (87 personas) ni en acuerdo ni en desacuerdo; otro 27.9% (150 personas) están de acuerdo y el 51.6% (277 personas) contestaron estar muy de acuerdo.

Los resultados arrojan que el 79.5% se encuentran en una postura positiva con respecto al indicador, mientras que el 16.2% refieren en una posición neutral y el 4.3% del total de los encuestados evalúan el aspecto negativamente. En promedio, el indicador obtuvo una media de 4.26 y una desviación estándar de 0.917, lo que indica una tendencia generalmente positiva ante el hecho.

Tabla 38. Respuestas al indicador: El profesor muestra un interés verdadero en el desarrollo de las competencias de Cultura de género y/o Equidad de género entre sus estudiantes.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo (1)	6	1.1%
En desacuerdo (2)	17	3.2%
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo (3)	87	16.2%
De acuerdo (4)	150	27.9%
Muy de acuerdo (5)	277	51.6%
Total	537	100%

Media ($\bar{X}$)= 4.26; D.E (s): 0.917. Fuente: Elaboración propia

4.1.1.5. Satisfacción con las unidades de aprendizaje de género

Al pasar al apartado de satisfaccion con respecto a las unidades, se plantea si en general, el o la encuestada está satisfecho con la unidad de aprendizaje de Equidad de género y/o Cultura de género que cursó, para lo que un 1.1% (6 personas) respondieron estar muy en desacuerdo; el 3.9% (21 personas) en desacuerdo; un 18.6% (100 personas) ni en acuerdo ni en desacuerdo; otro 31.7% (177 personas) está de acuerdo y el 44.7% (240 personas) señalaron estar muy de acuerdo.

De acuerdo con los resultados, se obtiene que el 76.4% están en una postura positiva con respecto a este indicador, un 18.6% se encuentran en una posición neutral, mientras que el 5% evalúan el aspecto negativamente. En promedio, el indicador obtuvo una media de 4.15 y una desviación estándar de 0.932, lo que indica una tendencia generalmente positiva ante el hecho.

Tabla 39. Respuestas al indicador: En general, estoy satisfecho(a) con la unidad de aprendizaje de Equidad de género y/o Cultura de género que curse.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo (1)	6	1.1%
En desacuerdo (2)	21	3.9%
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo (3)	100	18.6%
De acuerdo (4)	170	31.7%
Muy de acuerdo (5)	240	44.7%
Total	537	100%

Media ($\bar{X}$)= 4.15; D.E (s): 0.932. Fuente: Elaboración propia

Otro indicador en relación con la satisfacción es si considera que la unidad de aprendizaje de Equidad de género y/o Cultura de género es de interés para la formación del estudiante, aquí un 1.5% (8 personas) indicaron que están muy en

desacuerdo; el 3.3% (18 personas) en desacuerdo; un 16.4% (88 personas) ni en acuerdo ni en desacuerdo; otro 29.6% (159 personas) está de acuerdo y el 49.2% (264 personas) señalaron estar muy de acuerdo.

Conforma a los resultados, se arroja que el 62.6% están en una postura positiva con respecto a lo indicado, un 16.4% se encuentran en una posición neutral y sólo el 4.9% del total de los encuestados evalúan el aspecto negativamente. En promedio, el indicador obtuvo una media de 4.22 y una desviación estándar de 0.937, lo que indica una tendencia generalmente positiva ante el hecho.

Tabla 40. Respuestas al indicador: Considero que la unidad de aprendizaje de Equidad de género y/o Cultura de género es de interés para mi formación.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo (1)	8	1.5%
En desacuerdo (2)	18	3.4%
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo (3)	88	16.4%
De acuerdo (4)	159	29.6%
Muy de acuerdo (5)	264	49.2%
Total	537	100%

Media ($\bar{X}$)= 4.22; D.E (s): 0.937. Fuente: Elaboración propia

Otro indicador en relación con la satisfacción es si considera que la unidad de aprendizaje de Equidad de género y/o Cultura de género es de interés para la formación del estudiante, aquí un 1.5% (8 personas) indicaron que están muy en desacuerdo; el 3.3% (18 personas) en desacuerdo; un 16.4% (88 personas) ni en acuerdo ni en desacuerdo; otro 29.6% (159 personas) está de acuerdo y el 49.2% (264 personas) señalaron estar muy de acuerdo.

Conforme a los resultados, se arroja que el 62.6% están en una postura positiva con respecto a lo indicado, un 16.4% se encuentran en una posición neutral y sólo el 4.9% del total de los encuestados evalúan el aspecto negativamente. En

promedio, el indicador obtuvo una media de 4.12 y una desviación estándar de 0.937, lo que indica una tendencia generalmente positiva ante el hecho.

Tabla 41. Respuestas al indicador: Considero que he aprendido bastante en esta unidad de aprendizaje de Equidad de género y/o Cultura de género.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo (1)	10	1.9%
En desacuerdo (2)	23	4.3%
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo (3)	103	19.2%
De acuerdo (4)	158	29.4%
Muy de acuerdo (5)	243	45.3%
Total	537	100%

Media ($\bar{X}$)= 4.12; D.E (s): 0.937. Fuente: Elaboración propia

Este indicador hace referencia a si el estudiante ha dedicado el esfuerzo suficiente a la unidad de aprendizaje de Equidad de género y/o Cultura de género, en el cual el 0.9% (5 personas) seleccionaron están muy en desacuerdo; el 2.2% (12 personas) en desacuerdo; un 16.6% (89 personas) ni en acuerdo ni en desacuerdo; otro 35.8% (192 personas) está de acuerdo y el 44.5% (239 personas) señalaron estar muy de acuerdo.

Dados los resultados, se indica que el 80.3% muestran una postura positiva con respecto al indicador, un 16.6% se encuentran en una posición neutral y sólo el 3.1% del total lo evaluan negativamente. En promedio, el indicador obtuvo una media de 4.21 y una desviación estándar de 0.862, lo que indica una tendencia generalmente positiva ante el hecho.

Tabla 42. Respuestas al indicador: He dedicado el esfuerzo suficiente a la unidad de aprendizaje de Equidad de género y/o Cultura de género.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo (1)	5	0.9%
En desacuerdo (2)	12	2.2%
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo (3)	89	16.6%
De acuerdo (4)	192	35.8%

Muy de acuerdo (5)	239	44.5%
Total	537	100%

Media ($\bar{X}$)= 4.21; D.E (s): 0.862. Fuente: Elaboración propia

En el siguiente indicador, se cuestiona si comparado a las expectativas antes de iniciar el curso, el encuestado considera que esta unidad de aprendizaje permite prevenir la violencia de género, en donde el 2.2% (12 personas) indicaron que están muy en desacuerdo; el 4.5% (24 personas) en desacuerdo; un 19.2% (103 personas) ni en acuerdo ni en desacuerdo; otro 32.4% (174 personas) está de acuerdo y el 41.7% (224 personas) señalaron estar muy de acuerdo.

Conforme a los resultados, se obtiene que el 74.1% están en una postura positiva con respecto a lo indicado, un 19.2% se encuentran en una posición neutral y sólo el 6.7% del total de los encuestados evalúan el aspecto negativamente. En promedio, el indicador obtuvo una media de 4.07 y una desviación estándar de 0.993, lo que indica una tendencia generalmente positiva ante el hecho.

Tabla 43. Respuestas al indicador: Comparado a tus expectativas antes de iniciar el curso, ¿consideras que esta unidad de aprendizaje permite prevenir la violencia de género?

	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo (1)	12	2.2%
En desacuerdo (2)	24	4.5%
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo (3)	103	19.2%
De acuerdo (4)	174	32.4%
Muy de acuerdo (5)	224	41.7%
Total	537	100%

Media ($\bar{X}$)= 4.07; D.E (s): 0.993. Fuente: Elaboración propia

Enseguida, se interroga si la unidad de aprendizaje de Cultura de género y/o Equidad de género logró conseguir el interés sobre esta problemática, en donde el 1.5% (8 personas) indicaron que están muy en desacuerdo; el 3.7% (20 personas) en desacuerdo; un 17.3% (93 personas) ni en acuerdo ni en desacuerdo; otro 30.7%

(165 personas) está de acuerdo y el 46.7% (251 personas) se encuentran muy de acuerdo.

En conformidad a los resultados, se obtiene que el 77.4% presentan una postura positiva con respecto a lo indicado, un 17.3% se encuentran en una posición neutral y sólo el 5.2% del total de los encuestados evalúan el aspecto negativamente. En promedio, el indicador obtuvo una media de 4.18 y una desviación estándar de 0.946, lo que señala una tendencia generalmente positiva ante el hecho.

Tabla 44. Respuestas al indicador: La unidad de aprendizaje de Cultura de género y/o Equidad de género logró conseguir mi interés sobre esta problemática.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo (1)	8	1.5%
En desacuerdo (2)	20	3.7%
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo (3)	93	17.3%
De acuerdo (4)	165	30.7%
Muy de acuerdo (5)	251	46.7%
Total	537	100%

Media ($\bar{X}$)= 4.18; D.E (s): 0.946. Fuente: Elaboración propia

Para este indicador se interroga si el estudiante considera que las estrategias implementadas por la UANL para la prevención de la violencia de género y para divulgar la cultura de género son adecuadas para lo que un 4.3% (23 personas) de los encuestados respondieron estar muy en desacuerdo; el 8.6% (46 personas) se encuentran en desacuerdo; el 28.3% (152 personas) en desacuerdo ni en acuerdo; el 26.4% (142 personas) están de acuerdo y el 32.4% (174 personas) indicaron estar muy de acuerdo.

Dados los resultados se obtiene que el 58.8% muestran una postura positiva ante lo indicado, mientras que el 28.3% se encuentra en una posición neutral sólo el 12.8%, presenta una posición negativa ante el hecho. En promedio el indicador obtuvo una media de 3.74 y una desviación estándar de 1.127, lo que señala una tendencia que se inclina a lo positivo por el hecho.

Tabla 45. Respuestas al indicador: En general, consideras que las estrategias implementadas por la UANL para la prevención de la violencia de género y para divulgar la cultura de género son adecuadas.

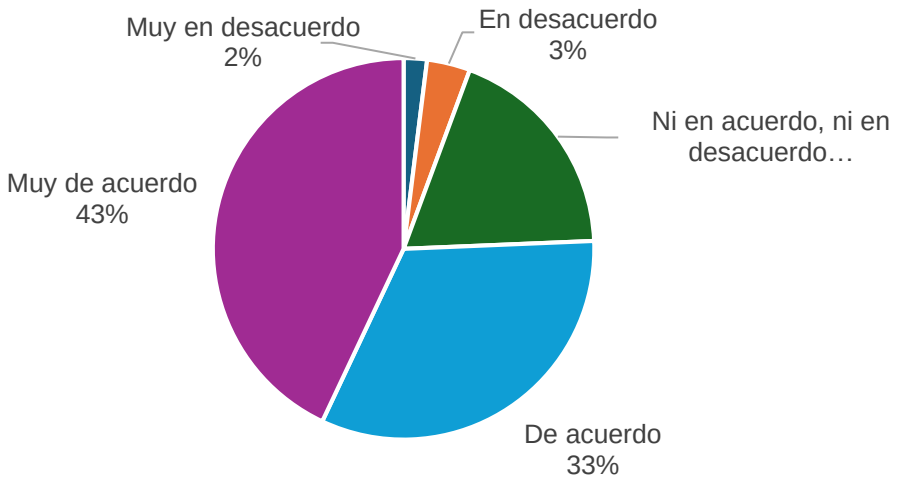
	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo (1)	23	4.3%
En desacuerdo (2)	46	8.6%
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo (3)	152	28.3%
De acuerdo (4)	142	26.4%
Muy de acuerdo (5)	174	32.4%
Total	537	100%

Media ($\bar{X}$)= 3.74; D.E (s): 1.127. Fuente: Elaboración propia

4.1.1.6. Análisis general por bloque o dimensión

Dentro del análisis general por bloque dimensión, la primer gráfica es sobre la evaluación de la calidad docente de las unidades de aprendizaje relacionadas con el género, en donde un 2% del total de los encuestados se encuentra muy en desacuerdo, el 3% en desacuerdo, el 19% ni en acuerdo, ni en desacuerdo, un 33% de acuerdo, en tanto que el 43% señala estar muy de acuerdo.

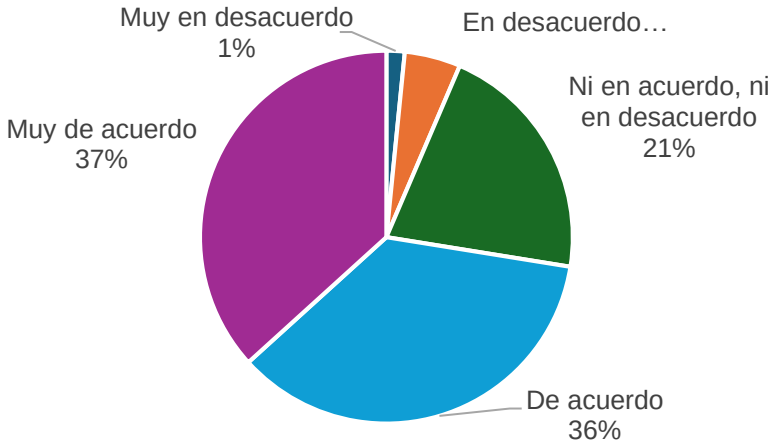
Gráfica 1. Evaluación de la calidad docente de las unidades de aprendizaje relacionadas con el género.



Fuente: Elaboración propia

Enseguida, se encuentra la evaluación de las dinámicas, actividades y evidencias, para lo que el 1% del total de los encuestados se indicaron estar muy en desacuerdo, el 5% en desacuerdo, un 21% ni en acuerdo, ni en desacuerdo, otro 36% de acuerdo, mientras que el 37% indica estar muy de acuerdo.

Gráfica 2. Evaluación de las dinámicas, actividades y evidencias

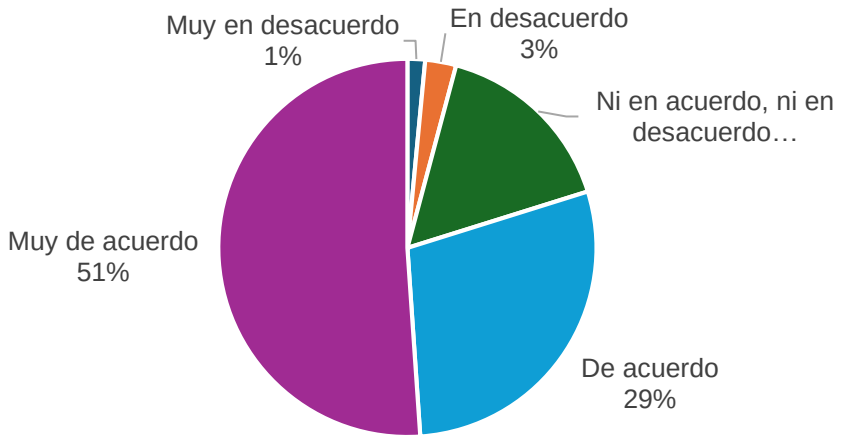


Fuente: Elaboración propia

Aquí se señala la aplicación de las unidades de aprendizaje relacionadas con el género, en el cual un 1% del total de los encuestados respondió estar muy en

desacuerdo, el 3% en desacuerdo, el 16% ni en acuerdo, ni en desacuerdo, un 29% de acuerdo, mientras que el 51% indica estar muy de acuerdo.

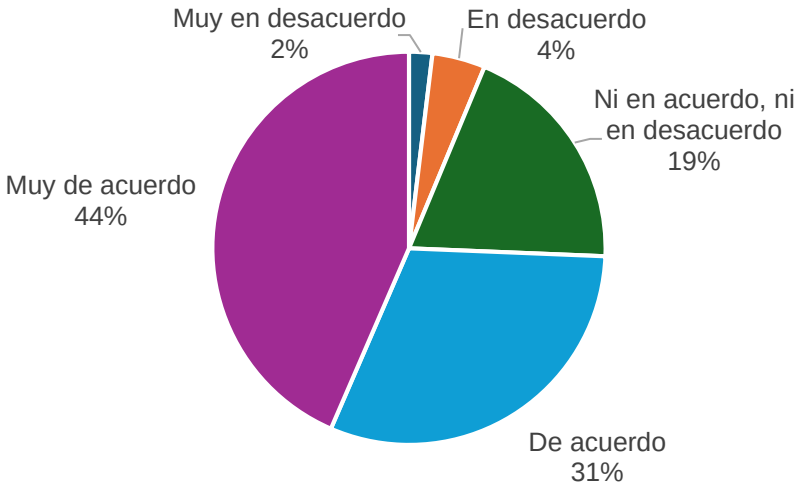
Gráfica 3. Aplicación de las unidades de aprendizaje relacionadas con el género



Fuente: Elaboración propia

Con respecto a la satisfaccion de las unidades de aprendizaje relacionadas con el género, un 2% del total de los encuestados se encuentra muy en desacuerdo, el 4% en desacuerdo, el 19% ni en acuerdo, ni en desacuerdo, un 31% de acuerdo, en tanto que e 44% contestó que está muy de acuerdo.

Gráfica 4. Satisfacción con las unidades de aprendizaje relacionadas con el género



Fuente: Elaboración propia

4.1.1.7. Percepción sobre la problemática de la violencia de género

Un factor de suma importancia es el de la percepción, en donde el primer indicador es si una mujer usa ropa corta o pegada al cuerpo, está provocando que la acosen, para lo cual el 72.8% (391 personas) indicaron que están muy en desacuerdo; el 4.7% (25 personas) en desacuerdo; un 7.4% (40 personas) ni en acuerdo ni en desacuerdo; otro 8% (43 personas) están de acuerdo y el 7.1% (38 personas) se encuentran muy de acuerdo.

Base a los resultados, se indica que el 15.1% presentan una postura positiva con respecto a lo indicado, un 7.4% se encuentran en una posición neutral, mientras que el 77.5% del total de los encuestados evalúan el aspecto negativamente. En promedio, el indicador obtuvo una media de 1.72 y una desviación estándar de 0.128, lo que señala una tendencia generalmente negativa.

Tabla 46. Respuestas al indicador: Si una mujer usa ropa corta o pegada al cuerpo, está provocando que la acosen.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo (1)	391	72.8%
En desacuerdo (2)	25	4.7%
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo (3)	40	7.4%
De acuerdo (4)	43	8.0%
Muy de acuerdo (5)	38	7.1%
Total	537	100%

Media ($\bar{X}$)= 1.72; D.E (s): 1.298. Fuente: Elaboración propia

Enseguida, se interroga si una persona que va al domicilio de otra en la primera cita está dispuesta a tener relaciones sexuales, para lo cual el 65.4% (351 personas) respondieron que están muy en desacuerdo; el 8.4% (45 personas) en desacuerdo; un 11.4% (61 personas) ni en acuerdo ni en desacuerdo; otro 7.4% (40 personas) está de acuerdo y otro 7.4%se encuentran muy de acuerdo.

Se obtiene que el 14.8% presentan una postura positiva con respecto a lo indicado, un 11.4% se encuentran en una posición neutral, en tanto que el 83.8% del total de los encuestados evalúan el aspecto negativamente. En promedio, el indicador obtuvo una media de 1.83 y una desviación estándar de 1.308, lo que señala una tendencia generalmente negativa ante el hecho.

Tabla 47. Respuestas al indicador: Una persona que va al domicilio de otra en la primera cita está dispuesta a tener relaciones sexuales

	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo (1)	351	65.4%
En desacuerdo (2)	45	8.4%
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo (3)	61	11.4%
De acuerdo (4)	40	7.4%
Muy de acuerdo (5)	40	7.4%
Total	537	100%

Media ($\bar{X}$)= 1.83; D.E (s): 1.308. Fuente: Elaboración propia

Enseguida, se plantea que si una persona permite que toquen su cuerpo entonces es normal que la fuercen a tener relaciones, a lo que los encuestados

respondieron lo siguiente: el 65.4% (351 personas) indicaron que están muy en desacuerdo; el 8.4% (45 personas) en desacuerdo; un 11.4% (61 personas) ni en acuerdo ni en desacuerdo; el 7.4% (40 personas) y otro 7.4% se encuentran muy de acuerdo.

En conformidad a los resultados, se obtiene que el 14.8% presentan una postura positiva en cuanto al indicador, un 11.4% se encuentran en una posición neutral y el 73.8% del total de los encuestados evalúan el aspecto negativamente. En promedio, el indicador obtuvo una media de 1.66 y una desviación estándar de 1.258, lo que señala una tendencia generalmente negativa ante el hecho.

Tabla 48. Respuestas al indicador: Si una persona permite que toquen su cuerpo entonces es normal que la fuercen a tener relaciones.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo (1)	351	65.4%
En desacuerdo (2)	45	8.4%
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo (3)	61	11.4%
De acuerdo (4)	40	7.4%
Muy de acuerdo (5)	40	7.4%
Total	537	100%

Media ($\bar{X}$)= 1.66; D.E (s): 1.258. Fuente: Elaboración propia

La siguiente interrogativa, es si cuando se trata de contactos sexuales, las mujeres esperan que sean los hombres quienes tomen la iniciativa, en donde el 30.4% (163 personas) indicaron que están muy en desacuerdo; el 17.5% (93 personas) en desacuerdo; un 32.2% (173 personas) ni en acuerdo ni en desacuerdo; otro 9.5% (51 personas) está de acuerdo y el 10.2% (55 personas) se encuentran muy de acuerdo.

De acuerdo con los resultados, el 19.7% de los encuestados presentan una postura positiva con respecto a lo indicado, un 32.2% se encuentran en una posición

neutral y el 48.1 del total de los encuestados evalúan el aspecto negativamente. En promedio, el indicador obtuvo una media de 2.52 y una desviación estándar de 1.920.

Tabla 49. Respuestas al indicador: Cuando se trata de contactos sexuales, las mujeres esperan que sean los hombres quienes tomen la iniciativa.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo (1)	163	30.4%
En desacuerdo (2)	95	17.7%
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo (3)	173	32.2%
De acuerdo (4)	51	9.5%
Muy de acuerdo (5)	55	10.2%
Total	537	100%

Media ($\bar{X}$)= 2.52; D.E (s): 1.290. Fuente: Elaboración propia

Para este indicador se cuestionó si muchas mujeres tienden a exagerar el problema de la violencia machista, ante lo cual un 56.2% (302 personas) indicaron que están muy en desacuerdo; el 13.8% (74 personas) en desacuerdo; un 16% (86 personas) ni en acuerdo ni en desacuerdo; otro 6% (32 personas) está de acuerdo y el 8% (43 personas) se encuentran muy de acuerdo.

Los resultados señalan que el 14% presentan una postura positiva con respecto a lo indicado, un 16% se encuentran en una posición neutral, mientras que el 70% del total de los encuestados evalúan el aspecto negativamente. En promedio, el indicador obtuvo una media de 1.96 y una desviación estándar de 1.297, lo que indica una tendencia generalmente negativa ante el hecho.

Tabla 50. Respuestas al indicador: Muchas mujeres tienden a exagerar el problema de la violencia machista.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo (1)	302	56.2%
En desacuerdo (2)	74	13.8%
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo (3)	86	16.0%
De acuerdo (4)	32	6.0%

Muy de acuerdo (5)	43	8.0%
Total	537	100%

Media ($\bar{X}$)= 1.96; D.E (s): 1.297. Fuente: Elaboración propia

En el planteamiento de que las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs) son plataformas de libre expresión donde se puede difundir cualquier tipo de mensajes y materiales, por más que el contenido sea personal, íntimo y/o sexual, un 43.4% (233 personas) indicaron que están muy en desacuerdo; el 8.2% (44 personas) en desacuerdo; un 23.8% (128 personas) ni en acuerdo ni en desacuerdo; otro 10.2% (55 personas) está de acuerdo y el 14.3% (77 personas) se encuentran muy de acuerdo.

Los resultados señalan que el 14.5% presentan una postura positiva con respecto a lo indicado, un 23.8% se encuentran en una posición neutral, mientras que el 51.6% del total de los encuestados evalúan el aspecto negativamente. En promedio, obtuvo una media de 2.44 y una desviación estándar de 1.478.

Tabla 51. Respuestas al indicador: Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs) son plataformas de libre expresión donde se puede difundir cualquier tipo de mensajes y materiales, por más que el contenido sea personal, íntimo y/o sexual.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo (1)	233	43.4%
En desacuerdo (2)	44	8.2%
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo (3)	128	23.8%
De acuerdo (4)	55	10.2%
Muy de acuerdo (5)	77	14.3%
Total	537	100%

Media ($\bar{X}$)= 2.44; D.E (s): 1.478. Fuente: Elaboración propia

Para este indicador se cuestionó si los comentarios e insinuaciones sexuales solo son piropos ante lo cual un 72.8 (391 personas) indicaron que están muy en desacuerdo; el 7.3% (39 personas) en desacuerdo; y otro 7.3% ni en acuerdo ni en

desacuerdo; el 4.7% (25 personas) está de acuerdo y el 8% (43 personas) están muy de acuerdo.

En conformidad a los resultados, el 12.7% presentan una postura positiva ante el indicador, un 7.3% se encuentran en una posición neutral, mientras que el 81% del total de los encuestados evalúan el aspecto negativamente. En promedio, el indicador obtuvo una media de 1.68 y una desviación estándar de 1.268, lo que indica una tendencia generalmente negativa ante el hecho.

Tabla 52. Respuestas al indicador: Los comentarios e insinuaciones sexuales solo son piropos.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo (1)	391	72.8%
En desacuerdo (2)	39	7.3%
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo (3)	39	7.3%
De acuerdo (4)	25	4.7%
Muy de acuerdo (5)	43	8.0%
Total	537	100%

Media ($\bar{X}$)= 1.68; D.E (s): 1.268. Fuente: Elaboración propia

Ahora, se plantea si la mayoría de las mujeres prefieren ser elogiadas por sus características físicas que, por su inteligencia, en donde un 51.4% (276 personas) indicaron que están muy en desacuerdo; el 16.8% (90 personas) en desacuerdo; un 17.1% (92 personas) ni en acuerdo ni en desacuerdo; otro 5.6% (30 personas) está de acuerdo y el 9.1% (49 personas) se encuentran muy de acuerdo.

Los resultados señalan que el 14% presentan una postura positiva con respecto a lo indicado, un 16% se encuentran en una posición neutral, mientras que el 70% del total de los encuestados evalúan el aspecto negativamente. En promedio, el indicador obtuvo una media de 2.04 y una desviación estándar de 1.316, lo que indica una tendencia generalmente negativa ante el hecho.

Tabla 53. Respuestas al indicador: La mayoría de las mujeres prefieren ser elogiadas por sus características físicas que por su inteligencia.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo (1)	276	51.4%
En desacuerdo (2)	90	16.8%
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo (3)	92	17.1%
De acuerdo (4)	30	5.6%
Muy de acuerdo (5)	49	9.1%
Total	537	100%

Media ($\bar{X}$)= 2.04; D.E (s): 1.316. Fuente: Elaboración propia

Enseguida, se plantea si una persona consume alguna sustancia (alcohol y/o drogas) en una fiesta es normal que sea forzada a tener relaciones sexuales y los encuestados respondieron lo siguiente: el 75% (403 personas) indicaron que están muy en desacuerdo; el 3.7% (20 personas) en desacuerdo; un 9.1% (49 personas) ni en acuerdo ni en desacuerdo; otro 5.6% (30 personas) está de acuerdo y el 6.5% (35 personas) respondieron estar muy de acuerdo.

Con los resultados obtenidos, se indica que el 12.1% se encuentran en una postura positiva con respecto a lo indicado, el 9.1% se encuentran en una posición neutral y potro lado, el 78.7% del total de los encuestados evalúan el aspecto negativamente. En promedio, el indicador obtuvo una media de 1.65 y una desviación estándar de 1.237, lo que indica una tendencia generalmente negativa ante el hecho.

Tabla 54. Respuestas al indicador: Si una persona consume alguna sustancia (alcohol y/o drogas) en una fiesta es normal que sea forzada a tener relaciones sexuales.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo (1)	403	75.0%
En desacuerdo (2)	20	3.7%
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo (3)	49	9.1%
De acuerdo (4)	30	5.6%
Muy de acuerdo (5)	35	6.5%
Total	537	100%

Media ($\bar{X}$)= 1.65; D.E (s): 1.237. Fuente: Elaboración propia

En continuidad con el apartado, se cuestionó si una mujer invita a un hombre a su casa después de haber salido por la noche, significa que quiere tener relaciones sexuales, en donde un 60.5% (325 personas) respondieron que están muy en desacuerdo; el 11.9% (64 personas) en desacuerdo; un 14.8% (75 personas) ni en acuerdo ni en desacuerdo; otro 5.6% (30 personas) está de acuerdo y el 7.4% (40 personas) contestaron estar muy de acuerdo.

Los resultados señalan que el 13% se encuentran en una postura positiva con respecto a lo indicado, un 14.5% presentan una posición neutral, mientras que el 72.4 del total de los encuestados evalúan el aspecto negativamente. En promedio, el indicador obtuvo una media de 1.88 y una desviación estándar de 1.277, lo que indica una tendencia generalmente negativa ante el hecho.

Tabla 55. Respuestas al indicador: Si una mujer invita a un hombre a su casa después de haber salido por la noche, significa que quiere tener relaciones sexuales.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo (1)	325	60.5%
En desacuerdo (2)	64	11.9%
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo (3)	78	14.5%
De acuerdo (4)	30	5.6%
Muy de acuerdo (5)	40	7.4%
Total	537	100%

Media ($\bar{X}$)= 1.88; D.E (s): 1.277. Fuente: Elaboración propia

A continuación, se plantea si las personas que fueron violadas mientras pidieron un “aventón” se lo tienen merecido, para lo cual el 81.4% (437 personas) respondieron que están muy en desacuerdo; el 1.3% (7 personas) en desacuerdo; un 6% (32 personas) ni en acuerdo ni en desacuerdo; otro 4.5% (24 personas) está de acuerdo y el 6.9% (37 personas) indicaron estar muy de acuerdo.

Los resultados señalan que el 11.4% se encuentran en una postura positiva con respecto a lo indicado, un 6% presentan una posición neutral, mientras que el 82.7 del total de los encuestados evalúan el aspecto negativamente. En promedio, el indicador obtuvo una media de 1.54 y una desviación estándar de 1.277, lo que indica una tendencia generalmente negativa ante el hecho

Tabla 56. Respuestas al indicador: Las personas que fueron violadas mientras pidieron un "aventón" se lo tienen merecido.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo (1)	437	81.4%
En desacuerdo (2)	7	1.3%
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo (3)	32	6.0%
De acuerdo (4)	24	4.5%
Muy de acuerdo (5)	37	6.9%
Total	537	100%

Media ($\bar{X}$)= 1.54; D.E (s): 1.277. Fuente: Elaboración propia

Mientras que en el indicador de si la mayoría de las violaciones las víctimas tienen muchas parejas sexuales, un 72.3% (388 personas) respondieron que están muy en desacuerdo; el 4.8% (26 personas) en desacuerdo; un 10.6% (57 personas) ni en acuerdo ni en desacuerdo; otro 6% (32 personas) está de acuerdo y el 6.3% (34 personas) contestaron estar muy de acuerdo. Ante los resultados obtenidos, se indica que el 12.3% se encuentran en una postura positiva ante este indicador, un 10.6% muestran una posición neutral y el 77.1 del total de los encuestados evalúan el aspecto negativamente. En promedio, el indicador obtuvo una media de 1.69 y una desviación estándar de 1.243, lo que indica una tendencia negativa.

Tabla 57. Respuestas al indicador: En la mayoría de las violaciones las víctimas tienen muchas parejas sexuales.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo (1)	388	72.3%
En desacuerdo (2)	26	4.8%
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo (3)	57	10.6%

De acuerdo (4)	32	6.0%
Muy de acuerdo (5)	34	6.3%
Total	537	100%

Media ($\bar{X}$)= 1.69; D.E (s): 1.243. Fuente: Elaboración propia

Con relación a cuando una persona presiona a su pareja para tener relaciones sexuales se trata de violencia, el 11.5% (62 personas) respondieron que están muy en desacuerdo; el 2% (11 personas) en desacuerdo; un 8.9% (40 personas) ni en acuerdo ni en desacuerdo; otro 14.5% (78 personas) está de acuerdo y el 72.9 (338 personas) contestaron estar muy de acuerdo. Los resultados señalan que el 77.4% muestran una postura positiva con respecto a lo indicado, un 8.9% están una posición neutral, mientras que el 13.5% del total de los encuestados evalúan el aspecto negativamente. En promedio, el indicador obtuvo una media de 4.15 y una desviación estándar de 1.349, lo que indica una tendencia generalmente positiva ante el hecho.

Tabla 58. Respuestas al indicador: Cuando una persona presiona a su pareja para tener relaciones sexuales se trata de violencia.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo (1)	62	11.5%
En desacuerdo (2)	11	2.0%
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo (3)	48	8.9%
De acuerdo (4)	78	14.5%
Muy de acuerdo (5)	338	62.9%
Total	537	100%

Media ($\bar{X}$)= 4.15; D.E (s): 1.349. Fuente: Elaboración propia

Al cuestionar si el hombre debe responsabilizarse de todos los gastos de la familia, el 41% (220 personas) respondieron que están muy en desacuerdo; el 17.7% (95 personas) en desacuerdo; un 25.9% (139 personas) ni en acuerdo ni en desacuerdo; otro 6.7% (36 personas) están de acuerdo y el 8.8% (47 personas) contestaron estar muy de acuerdo.

Con estos resultados, se obtiene que el 15.5% se encuentran en una postura positiva con respecto a lo indicado, un 25.9% presentan una posición neutral, mientras que el 58.7% del total de los encuestados evalúan el aspecto negativamente. En promedio, el indicador obtuvo una media de 2.25 y una desviación estándar de 1.291, lo que indica una tendencia mayormente positiva ante el hecho.

Tabla 59. Respuestas al indicador: El hombre debe responsabilizarse de todos los gastos de la familia.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo (1)	220	41.0%
En desacuerdo (2)	95	17.7%
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo (3)	139	25.9%
De acuerdo (4)	36	6.7%
Muy de acuerdo (5)	47	8.8%
Total	537	100%

Media ($\bar{X}$)= 2.25; D.E (s): 1.291. Fuente: Elaboración propia

En el siguiente indicador se interroga si una mujer no tiene la misma capacidad que un hombre para ganar dinero, para el cual un 70% (376 personas) respondieron que están muy en desacuerdo; el 6.7% (36 personas) en desacuerdo; un 6.5% (35 personas) ni en acuerdo ni en desacuerdo; otro 6.9% (37 personas) se encuentran de acuerdo y otro 6.9% están muy de acuerdo.

Los resultados señalan que el 16.8% se encuentran en una postura positiva con respecto a lo indicado, un 6.5% presentan una posición neutral, en tanto que el 76.7% del total de los encuestados evalúan el aspecto negativamente. En promedio, el indicador obtuvo una media de 1.80 y una desviación estándar de 1.376, lo que indica una tendencia generalmente negativa ante el hecho.

Tabla 60. Respuestas al indicador: Una mujer no tiene la misma capacidad que un hombre para ganar dinero.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo (1)	376	70.0%
En desacuerdo (2)	36	6.7%
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo (3)	35	6.5%
De acuerdo (4)	37	6.9%
Muy de acuerdo (5)	53	9.9%
Total	537	100%

Media ($\bar{X}$)= 1.80; D.E (s): 1.376. Fuente: Elaboración propia

Enseguida, se cuestiona si una mujer quiere trabajar, tiene que obtener el permiso de algún hombre de su familia o de su pareja, en donde el 80.1% (430 personas) indicaron que están muy en desacuerdo; el 2.2% (12 personas) en desacuerdo; un 6.1% (33 personas) ni en acuerdo ni en desacuerdo; otro 5% (27 personas)están de acuerd, en anto que el 6.5% (35 personas) se encuentran muy de acuerdo.

Los resultados, se indica que el 11.5% de los encuestados presentan una postura positiva con respecto a lo indicado, un 6.1% se encuentran en una posición neutral y el 82.3% del total de los encuestados evalúan el aspecto negativamente. En promedio, el indicador obtuvo una media de X=1.56 y una desviación estándar de 1.207 lo que indica una tendencia generalmente negativa ante lo presentado en este indicador.

Tabla 61. Respuestas al indicador: Si una mujer quiere trabajar, tiene que obtener el permiso de algún hombre de su familia o de su pareja.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo (1)	430	80.1%
En desacuerdo (2)	12	2.2%
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo (3)	33	6.1%
De acuerdo (4)	27	5.0%
Muy de acuerdo (5)	35	6.5%
Total	537	100%

Media ($\bar{X}$)= 1.56; D.E (s): 1.207. Fuente: Elaboración propia

Ahora se presenta el indicador de si cualquier mujer que ande sola de noche por los espacios de la facultad tiene parte de culpa si es agredida, para lo cual los encuestados respondieron lo siguiente: el 79% (424 personas) indicaron que están muy en desacuerdo; el 3.2% (17 personas) en desacuerdo; un 5.8% (31 personas) ni en acuerdo ni en desacuerdo; otro 5.4% (21 personas) está de acuerdo y el 6.7% (36 personas) se encuentran muy de acuerdo.

De acuerdo con los resultados, el 12.9 de los encuestados presentan una postura positiva con respecto a lo indicado, un 5.8% se encuentran en una posición neutral y el 82.2% del total de los encuestados evalúan el aspecto negativamente. En promedio, el indicador obtuvo una media de 1.58 y una desviación estándar de 1.221 lo que refleja una tendencia generalmente negativa ante este hecho.

Tabla 62. Respuestas al indicador: Cualquier mujer que ande sola de noche por los espacios de la facultad tiene parte de culpa si es agredida.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo (1)	424	79.0%
En desacuerdo (2)	17	3.2%
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo (3)	31	5.8%
De acuerdo (4)	29	5.4%
Muy de acuerdo (5)	36	6.7%
Total	537	100%

Media ($\bar{X}$)= 1.58; D.E (s): 1.221. Fuente: Elaboración propia

Este indicador, cuestiona si cuando las autoridades de la facultad tratan el asunto de la violencia de género, lo hacen sobre todo para cuidar la imagen institucional, en donde el 14.2% (76 personas) indicaron que están muy en desacuerdo; el 6.7% (36 personas) en desacuerdo; un 28.5% (153 personas) ni en acuerdo ni en desacuerdo; otro 17.9% (96 personas) está de acuerdo y el 32.8% (176 personas) se encuentran muy de acuerdo.

Por lo que los resultados indican que el 50.7% de los encuestados presentan una postura positiva ante este indicador, un 28.5% se encuentran en una posición neutral y el 20.9% evalúan el aspecto negativamente. En promedio, el indicador obtuvo una media de 3.48 y una desviación estándar de 1.37.

Tabla 63. Respuestas al indicador: Cuando las autoridades de la facultad tratan el asunto de la violencia de género, lo hacen sobre todo para cuidar la imagen institucional.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo (1)	76	14.2%
En desacuerdo (2)	36	6.7%
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo (3)	153	28.5%
De acuerdo (4)	96	17.9%
Muy de acuerdo (5)	176	32.8%
Total	537	100%

Media ($\bar{X}$)= 3.48; D.E (s): 1.376. Fuente: Elaboración propia

En consiguiente, se plantea el debate sobre acoso y hostigamiento sexual en la sociedad ha provocado que se malinterprete el comportamiento de los hombres hacia las mujeres, en donde el 19.2% (103 personas) indicaron que están muy en desacuerdo; el 19.9% (109 personas) en desacuerdo; un 36.9% (198 personas) ni en acuerdo ni en desacuerdo; otro 11% (59 personas) está de acuerdo y el 13% (70 personas) se encuentran muy de acuerdo.

Es por ello por lo que el 24% de los encuestados se encuentran en una postura positiva con respecto a lo indicado, un 36.9% se encuentran en una posición neutral y el 39.1% del total evalúan el indicador negativamente. En promedio, el indicador obtuvo una media de 2.76 y una desviación estándar de 1.247.

Tabla 64. Respuestas al indicador: El debate sobre acoso y hostigamiento sexual en la sociedad ha provocado que se malinterprete el comportamiento de los hombres hacia las mujeres.

	Frecuencia	Porcentaje

Muy en desacuerdo (1)	103	19.2%
En desacuerdo (2)	107	19.9%
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo (3)	198	36.9%
De acuerdo (4)	59	11.0%
Muy de acuerdo (5)	70	13.0%
Total	537	100%

Media ($\bar{X}$)= 2.76; D.E (s): 1.247. Fuente: Elaboración propia

Con relación a si hoy en día la facultad realiza acciones suficientes para prevenir la violencia de género dentro de sus instalaciones se obtuvieron estos resultados: el 20.3% (109 personas) indicaron que están muy en desacuerdo; el 20.5% (110 personas) en desacuerdo; un 33.1% (178 personas) ni en acuerdo ni en desacuerdo; el 15.3% (82 personas) indican estar de acuerdo y el 10.8% (58 personas) se encuentran muy de acuerdo.

De acuerdo con los resultados, el 26.1% de los encuestados presentan una postura positiva con respecto a lo indicado, un 33.1% se encuentran en una posición neutral y el 40.8% lo evaluan negativamente. En promedio, el indicador obtuvo una media de 2.76 y una desviación estándar de 1.243.

Tabla 65. Respuestas al indicador: Hoy en día la facultad realiza acciones suficientes para prevenir la violencia de género dentro de sus instalaciones.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo (1)	109	20.3%
En desacuerdo (2)	110	20.5%
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo (3)	178	33.1%
De acuerdo (4)	82	15.3%
Muy de acuerdo (5)	58	10.8%
Total	537	100%

Media ($\bar{X}$)= 2.76; D.E (s): 1.243. Fuente: Elaboración propia

La siguiente cuestión es si hoy en día la facultad realiza acciones suficientes para atender a las víctimas de violencia de género dentro de sus instalaciones, para lo cual el 20.1% (180 personas) señalaron estar muy en desacuerdo; el 20.9% (112

personas) en desacuerdo; un 35.2% (189 personas) ni en acuerdo ni en desacuerdo; el 12.8% (69 personas) indican estar de acuerdo y el 11% (59 personas) están muy de acuerdo.

Es así como se obtiene que el 23.8% de los estudiantes encuestados presentan una postura positiva ante este indicado, un 35.2% se encuentran en una posición neutral y el 41% lo evaluan negativamente. En promedio, el indicador obtuvo una media de 2.74 y una desviación estándar de 1.231.

Tabla 66. Respuestas al indicador: Hoy en día la facultad realiza acciones suficientes para atender a las víctimas de violencia de género dentro de sus instalaciones.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo (1)	108	20.1%
En desacuerdo (2)	112	20.9%
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo (3)	189	35.2%
De acuerdo (4)	69	12.8%
Muy de acuerdo (5)	59	11.0%
Total	537	100%

Media ($\bar{X}$)= 2.74; D.E (s): 1.231. Fuente: Elaboración propia

Aquí se cuestiona en el indicador si hoy en día la facultad realiza acciones para capacitar a las y los integrantes de la comunidad universitaria sobre el tema de violencia de género, para lo cual los encuestados respondieron lo siguiente: el 13.6% (73 personas) indicaron que están muy en desacuerdo; el 15.1% (81 personas) en desacuerdo; un 39.1% (210 personas) ni en acuerdo ni en desacuerdo; otro 19.6% (105 personas) están de acuerdo y el 12.7% (68 personas) se encuentran muy de acuerdo.

Estos resultados señalan que el 31.2 de los encuestados presentan una postura positiva con respecto a lo indicado, un 39.1% se encuentran en una posición

neutral y el 28.7% evalúan el aspecto negativamente. En promedio, el indicador obtuvo una media de X= 2.03 y una desviación estándar de 1.183 lo que refleja una tendencia generalmente negativa ante este hecho.

Tabla 67. Respuestas al indicador: Hoy en día la facultad realiza acciones para capacitar a las y los integrantes de la comunidad universitaria sobre el tema de violencia de género.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo (1)	73	13.6%
En desacuerdo (2)	81	15.1%
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo (3)	210	39.1%
De acuerdo (4)	105	19.6%
Muy de acuerdo (5)	68	12.7%
Total	537	100%

Media ($\bar{X}$)= 3.03; D.E (s): 1.183. Fuente: Elaboración propia

Al preguntar sobre si las personas que agreden sexualmente en la facultad reciben una sanción justa, el 27.9% (150 personas) indicaron que están muy en desacuerdo; el 19.9% (107 personas) en desacuerdo; un 28.1% (151 personas) ni en acuerdo ni en desacuerdo; otro 11.2% (60 personas) está de acuerdo y el 12.8% (69 personas) se encuentran muy de acuerdo.

De acuerdo con los resultados, el 24% de los encuestados está una postura positiva con respecto a lo indicado, un 28.1% se encuentran en una posición neutral y el 47.8% evalúan el aspecto negativamente. En promedio, el indicador obtuvo una media de 2.61 y una desviación estándar de 1.339.

Tabla 68. Respuestas al indicador: Hoy en día las personas que agreden sexualmente dentro de la facultad reciben una sanción justa.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo (1)	150	27.9%
En desacuerdo (2)	107	19.9%
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo (3)	151	28.1%
De acuerdo (4)	60	11.2%
Muy de acuerdo (5)	69	12.8%
Total	537	100%

Media ($\bar{X}$)= 2.61; D.E (s): 1.339. Fuente: Elaboración propia

Ahora se presenta el indicador de si en lugar de preocuparse por supuestas víctimas de violencia de género, la facultad debería atender problemas más urgentes, para lo que el 59% (317 personas) indicaron que están muy en desacuerdo; el 12.5% (67 personas) en desacuerdo; un 14% (75 personas) ni en acuerdo ni en desacuerdo; otro 6.7% (36 personas) está de acuerdo y el 7.8% (42 personas) se encuentran muy de acuerdo.

Los resultados obtenidos señalan que el 14.5 presentan una postura positiva con respecto a lo indicado, un 14% se encuentran en una posición neutral y el 71.5% del total de los encuestados evalúan el aspecto negativamente. En promedio, el indicador obtuvo una media de X= 1.92 y una desviación estándar de 1.303 lo que refleja una tendencia generalmente negativa ante este hecho.

Tabla 69. Respuestas al indicador: En lugar de preocuparse por supuestas víctimas de violencia de género, la facultad debería atender problemas más urgentes.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo (1)	317	59.0%
En desacuerdo (2)	67	12.5%
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo (3)	75	14.0%
De acuerdo (4)	36	6.7%
Muy de acuerdo (5)	42	7.8%
Total	537	100%

Media ($\bar{X}$)= 1.92; D.E (s): 1.303. Fuente: Elaboración propia

4.1.1.8. Percepción sobre la violencia en pareja

En el apartado de la percepción sobre la violencia en pareja, base a los resultados de la encuesta permite conocer la opinión de los estudiantes, desde un panorama, donde la percepción de la violencia en pareja se presenta en múltiples

facetas, los resultados también dejaron entrever un alarmante grado normalización de ciertas conductas abusivas.

El primer indicador es si alguna vez la persona con la que te relacionas o relacionaste te prohibió o coaccionó para dejar de estudiar/trabajar, aquí los encuestados respondieron lo siguiente: el 87.9% (472 personas) indicaron que nunca; un 1.9% (10 personas) respondieron que sí, muchas veces; el 4.1% (22 personas) sí, pocas veces y el 6.1% (33 personas) contestaron que sí, una vez.

Tabla 70. Respuestas al indicador: ¿Alguna vez la persona con la que te relacionas o relacionaste te prohibió o coaccionó para dejar de estudiar/trabajar?

	Frecuencia	Porcentaje
No, nunca	472	87.9%
Sí, muchas veces	10	1.9%
Sí, pocas veces	22	4.1%
Si, una vez	33	6.1%
Total	537	100%

Fuente: Elaboración propia.

Para el segundo indicador de este apartado se cuestiona al estudiante si alguna vez la persona con la que se relaciona o relacionó le ha hecho sentir miedo, en donde se obtiene que el 69.8% (375 personas) señalaron que nunca; un 5.6% (30 personas) respondieron que sí, muchas veces; el 11.2% (60 personas) indicaron que sí, pocas veces y el 13.4% (72 personas) contestaron que sí, una vez.

Tabla 71. Respuestas al indicador: ¿Alguna vez la persona con la que te relacionas o relacionaste te ha hecho sentir miedo?

	Frecuencia	Porcentaje
No, nunca	375	69.8%
Sí, muchas veces	30	5.6%
Sí, pocas veces	60	11.2%
Si, una vez	72	13.4%
Total	537	100%

Fuente: Elaboración propia.

Enseguida se plantea si alguna vez la persona con la que se relaciona o relacionó el encuestado le ha amenazado con algún arma (cuchillo, navaja, pistola o rifle), aquí los estudiantes respondieron lo siguiente: el 94.2% (506 personas) indicaron que no, nunca; un 1.3% (7 personas) respondieron que sí, muchas veces; el 2.6% (14 personas) sí, pocas veces y el 1.9% (10 personas) señalaron que sí, una vez.

Tabla 72. Respuestas al indicador: ¿Alguna vez la persona con la que te relacionas o relacionaste te ha amenazado con algún arma (cuchillo, navaja, pistola o rifle)?

	Frecuencia	Porcentaje
No, nunca	506	94.2%
Sí, muchas veces	7	1.3%
Sí, pocas veces	14	2.6%
Si, una vez	10	1.9%
Total	537	100%

Fuente: Elaboración propia.

En relación con si alguna vez la persona con la que se relaciona o relacionó el encuestado destruyó, tiro o escondió cosas de su pertenencia, para lo que el 87% (467 personas) indicaron que nunca; un 3.7% (20 personas) respondieron que sí, muchas veces; el 3.5% (19 personas) sí, pocas veces y el 5.8% (31 personas) contestaron que sí, una vez.

Tabla 73. Respuestas al indicador: ¿Alguna vez la persona con la que te relacionas o relacionaste destruyó, tiró o escondió cosas tuyas?

	Frecuencia	Porcentaje
No, nunca	467	87.0%
Sí, muchas veces	20	3.7%
Sí, pocas veces	19	3.5%
Si, una vez	31	5.8%
Total	537	100%

Fuente: Elaboración propia.

En este indicador se cuestiona si alguna vez la persona con la que se relaciona o relacionó el encuestado, le ha empujado o jalado el cabello, aquí el 83.6% (449 personas) del total de los encuestados respondieron que no, nunca; un 3% (16 personas) indicaron que sí, muchas veces; el 6% (32 personas) sí, pocas veces y el 7.4% (40 personas) señalaron que sí, una vez.

Tabla 74. Respuestas al indicador: ¿Alguna vez la persona con la que te relacionas o relacionaste te ha empujado o te ha jalado el cabello?

	Frecuencia	Porcentaje
No, nunca	449	83.6%
Sí, muchas veces	16	3.0%
Sí, pocas veces	32	6.0%
Si, una vez	40	7.4%
Total	537	100%

Fuente: Elaboración propia.

En continuidad con el apartado, se plantea si alguna vez la persona con la que se relaciona o relacionó el encuestado le ha pateado, para lo que se obtienen los siguientes resultados: el 92% (494 personas) indicaron que nunca; un 1.1% (6 personas) respondieron que sí, muchas veces; el 3.4% (18 personas) sí, pocas veces y el 3.5% (19 personas) contestaron que sí, una vez.

Tabla 75. Respuestas al indicador: ¿Alguna vez la persona con la que te relacionas o relacionaste te ha pateado?

	Frecuencia	Porcentaje
No, nunca	494	92.0%
Sí, muchas veces	6	1.1%
Sí, pocas veces	18	3.4%
Si, una vez	19	3.5%
Total	537	100%

Fuente: Elaboración propia.

Otro indicador es si alguna vez la persona con la que se relaciona o relacionó el encuestado le ha golpeado con las manos o con algún objeto, en donde el 88.5% (475 personas) contestaron que no, nunca; un 1.9% (10 personas) respondieron

que sí, muchas veces; el 4.7% (25 personas) indicaron que sí, pocas veces y un 5% (27 personas) señalaron que sí, una vez.

Tabla 76. Respuestas al indicador: ¿Alguna vez la persona con la que te relacionas o relacionaste te ha golpeado con las manos o con algún objeto?

	Frecuencia	Porcentaje
No, nunca	475	88.5%
Sí, muchas veces	10	1.9%
Sí, pocas veces	25	4.7%
Si, una vez	27	5.0%
Total	537	100%

Fuente: Elaboración propia.

Con relación a si alguna vez la persona con la que se relaciona o relacionó el encuestado le ha tratado de ahorcar o asfixiar, se obtiene lo siguiente: el 94.2% (506 personas) respondieron que no, nunca; un 2.6% (14 personas) indicaron que sí, muchas veces; el 1.7% (14 personas) sí, pocas veces y el 1.5% (8 personas) contestaron que sí, una vez.

Tabla 77. Respuestas al indicador: ¿Alguna vez la persona con la que te relacionas o relacionaste te ha tratado de ahorcar o asfixiar?

	Frecuencia	Porcentaje
No, nunca	506	94.2%
Sí, muchas veces	14	2.6%
Sí, pocas veces	9	1.7%
Si, una vez	8	1.5%
Total	537	100%

Fuente: Elaboración propia.

Al cuestionar si alguna vez la persona con la que se relaciona o relacionó el encuestado le ha tocado o manoseado sin su consentimiento, el 77.5% (416 personas) indicaron que no, nunca; un 4.3% (23 personas) respondieron que sí, muchas veces; el 8.4% (45 personas) señalaron que sí, pocas veces, mientras que 9.9% (53 personas) contestaron que sí, una vez.

Tabla 78. Respuestas al indicador: ¿Alguna vez la persona con la que te relacionas o relacionaste te ha tocado o manoseado sin tu consentimiento?

	Frecuencia	Porcentaje
No, nunca	416	77.5%
Sí, muchas veces	23	4.3%
Sí, pocas veces	45	8.4%
Si, una vez	53	9.9%
Total	537	100%

Fuente: Elaboración propia.

En este apartado, se plantea si alguna vez la persona con la que se relaciona o relacionó el encuestado le ha exigido tener relaciones sexuales, aunque él o ella lo quisieran, para lo que el 80.8% (434 personas) respondieron que no, nunca; un 5% (27 personas) señalaron que sí, muchas veces; el 5.8% (31 personas) dijeron que sí, pocas veces; en tanto que el 8.4% (45 personas) contestaron que sí, una vez.

Tabla 79. Respuestas al indicador: ¿Alguna vez la persona con la que te relacionas o relacionaste te ha exigido tener relaciones sexuales, aunque tú no querías?

	Frecuencia	Porcentaje
No, nunca	434	80.8%
Sí, muchas veces	27	5.0%
Sí, pocas veces	31	5.8%
Si, una vez	45	8.4%
Total	537	100%

Fuente: Elaboración propia.

El siguiente indicador es si ha ocurrido que el encuestado haya recibido comentarios no deseados acerca de su apariencia, para lo cual se obtiene que el 40.8% (219 personas) indicaron que no, nunca; un 25.9% (139 personas) respondieron que sí, muchas veces; el 25.1% (135 personas) contestaron que sí, pocas veces y el 8.2% (44 personas) señalaron que sí, una vez.

Tabla 80. Respuestas al indicador: ¿Ha ocurrido que hayas recibido comentarios no deseados acerca de tu apariencia?

	Frecuencia	Porcentaje
No, nunca	219	40.8%
Sí, muchas veces	139	25.9%
Sí, pocas veces	135	25.1%
Si, una vez	44	8.2%
Total	537	100%

Fuente: Elaboración propia.

Aquí, se cuestiona si ha ocurrido que le hayan dicho obscenidades al encuestado o la encuestada, para lo que el 47.5% (255 personas) respondieron que no, nunca; un 20.5% (110 personas) respondieron que sí, muchas veces; el 22.3% (120 personas) contestaron que sí, pocas veces y el 9.7% (52 personas) indicaron que sí, una vez.

Tabla 81. Respuestas al indicador: ¿Ha ocurrido que te hayan dicho obscenidades?

	Frecuencia	Porcentaje
No, nunca	255	47.5%
Sí, muchas veces	110	20.5%
Sí, pocas veces	120	22.3%
Si, una vez	52	9.7%
Total	537	100%

Fuente: Elaboración propia.

En este apartado se pregunta si ha ocurrido que el encuestado haya recibido miradas morbosas o expresiones faciales que le molesten, aquí se obtiene que el 39.3% (211 personas) indicaron que no, nunca; un 31.7% (170 personas) señalaron que sí, muchas veces; el 21.8% (11 personas) contestaron que sí, pocas veces y el 7.3% (39 personas) respondieron que sí, una vez.

Tabla 82. Respuestas al indicador: ¿Ha ocurrido que hayas recibido miradas morbosas o expresiones faciales que te molesten?

	Frecuencia	Porcentaje
No, nunca	211	39.3%
Sí, muchas veces	170	31.7%
Sí, pocas veces	117	21.8%
Si, una vez	39	7.3%

Total	537	100%

Fuente: Elaboración propia.

Al preguntarle a los estudiantes encuestados si ha ocurrido que les hayan hecho comentarios o chistes con contenido sexual que les resulten ofensivos, para lo cual el 46.7% (251 personas) del total contestaron que no, nunca; un 21.4% (115 personas) respondieron que sí, muchas veces; el 21% (113 personas) indicaron que sí, pocas veces y el 10.8% (58 personas) señalaron que sí, una vez.

Tabla 83. Respuestas al indicador: ¿Ha ocurrido que te hayan hecho comentarios o chistes con contenido sexual que te resulten ofensivos?

	Frecuencia	Porcentaje
No, nunca	251	46.7%
Sí, muchas veces	115	21.4%
Sí, pocas veces	113	21.0%
Si, una vez	58	10.8%
Total	537	100%

Fuente: Elaboración propia.

El siguiente indicador es si ha ocurrido que le hayan hecho bromas, comentarios o preguntas no deseadas sobre su vida sexual o amorosa, en donde el 46% (247 personas) del total de los encuestados señalaron que no, nunca; un 18.2% (98 personas) respondieron que sí, muchas veces; el 24.2% (130 personas) contestaron que sí, pocas veces; mientras que el 11.5% (62 personas) indicaron que sí, una vez.

Tabla 84. Respuestas al indicador: ¿Ha ocurrido que te hayan hecho bromas, comentarios o preguntas no deseadas sobre tu vida sexual o amorosa?

	Frecuencia	Porcentaje
No, nunca	247	46.0%
Sí, muchas veces	98	18.2%
Sí, pocas veces	130	24.2%
Si, una vez	62	11.5%
Total	537	100%

Fuente: Elaboración propia.

Otro indicador es si ha ocurrido que lo hayan presionado para aceptar invitaciones de carácter sexual, en el cual los resultados son los siguientes: el 74.1% (398 personas) indicaron que no, nunca; un 6.3% (34 personas) señalaron que sí, muchas veces; el 9.7% (52 personas) dijeron que sí, pocas veces y el 9.9% (53 personas) respondieron que sí, una vez.

Tabla 85. Respuestas al indicador: ¿Ha ocurrido que te hayan presionado para aceptar invitaciones de carácter sexual?

	Frecuencia	Porcentaje
No, nunca	398	74.1%
Sí, muchas veces	34	6.3%
Sí, pocas veces	52	9.7%
Si, una vez	53	9.9%
Total	537	100%

Fuente: Elaboración propia.

En relación con el planteamiento de que, si ha ocurrido que hayas recibido llamadas telefónicas, correos electrónicos o mensajes de naturaleza sexual no deseados, se obtiene que el 63.3% (340 personas) respondieron que no, nunca; un 8.6% (46 personas) señalaron que sí, muchas veces; el 18.4% (99 personas) contestaron que sí, pocas veces y el 9.7% (52 personas) indicaron que sí, una vez.

Tabla 86. Respuestas al indicador: ¿Ha ocurrido que hayas recibido llamadas telefónicas, correos electrónicos o mensajes de naturaleza sexual no deseados?

	Frecuencia	Porcentaje
No, nunca	340	63.3%
Sí, muchas veces	46	8.6%
Sí, pocas veces	99	18.4%
Si, una vez	52	9.7%
Total	537	100%

Fuente: Elaboración propia.

Enseguida se cuestiona si ha ocurrido que hayan amenazado al encuestado por no aceptar invitaciones o propuestas sexuales, en donde el 89.4% (480

personas) contestaron que no, nunca; un 2.2% (12 personas) respondieron que sí, muchas veces; el 4.3% (23 personas) indicaron que sí, pocas veces y el 4.1% (22 personas) señalaron que sí, una vez.

Tabla 87. Respuestas al indicador: ¿Ha ocurrido que te hayan amenazado por no aceptar invitaciones o propuestas sexuales?

	Frecuencia	Porcentaje
No, nunca	480	89.4%
Sí, muchas veces	12	2.2%
Sí, pocas veces	23	4.3%
Si, una vez	22	4.1%
Total	537	100%

Fuente: Elaboración propia.

Este indicador señala si alguna vez ha ocurrido que el encuestado haya recibido roces o contacto físico no deseado, para lo cual se obtiene que el 49.9% (268 personas) indicaron que no, nunca; un 9.9% (53 personas) respondieron que sí, muchas veces; el 23.8% (128 personas) contestaron que sí, pocas veces y el 16.4% (88 personas) señalaron que sí, una vez.

Tabla 88. Respuestas al indicador: ¿Ha ocurrido que hayas recibido roces o contacto físico no deseado?

	Frecuencia	Porcentaje
No, nunca	268	49.9%
Sí, muchas veces	53	9.9%
Sí, pocas veces	128	23.8%
Si, una vez	88	16.4%
Total	537	100%

Fuente: Elaboración propia.

La siguiente cuestión es si ha ocurrido que hayan presionado verbalmente o amenazado para tener actos sexuales no deseados con el encuestado; por lo que el 86.8% (466 personas) indicaron que no, nunca; el 3.2% (17 personas) contestaron que sí, muchas veces; el 5.4% (29 personas) señalaron que sí, pocas veces y el 4.7% (25 personas) respondieron que sí, una vez.

Tabla 89. Respuestas al indicador: ¿Ha ocurrido que te hayan presionado verbalmente o amenazado para tener actos sexuales no deseados?

	Frecuencia	Porcentaje
No, nunca	466	86.8%
Sí, muchas veces	17	3.2%
Sí, pocas veces	29	5.4%
Si, una vez	25	4.7%
Total	537	100%

Fuente: Elaboración propia.

Al preguntarle a los encuestados si ha ocurrido que les hayan hablado de experiencias sexuales sin que ellos los pidieron, el 57.2% (307 personas) indicaron que no, nunca; un 12.1% (65 personas) señalaron que sí, muchas veces; el 20.5% (110 personas) contestaron que sí, pocas veces y el 10.2% (55 personas) respondieron que sí, una vez

Tabla 90. Respuestas al indicador: ¿Ha ocurrido que te hablaron de experiencias sexuales, sin que tú lo pidieras?

	Frecuencia	Porcentaje
No, nunca	307	57.2%
Sí, muchas veces	65	12.1%
Sí, pocas veces	110	20.5%
Si, una vez	55	10.2%
Total	537	100%

Fuente: Elaboración propia.

Aquí, se indica si ha ocurrido que el encuestado haya sido obligado a ver material pornográfico, para lo cual se obtiene que el 88.8% (447 personas) indicaron que no, nunca; un 1.3% (7 personas) señalaron que sí, muchas veces; el 4.8% (26 personas) contestaron que sí, pocas veces y el 5% (27 personas) respondieron que sí, una vez.

Tabla 91. Respuestas al indicador: ¿Ha ocurrido que te hayan obligado a ver material pornográfico?

	Frecuencia	Porcentaje
No, nunca	477	88.8%
Sí, muchas veces	7	1.3%
Sí, pocas veces	26	4.8%
Si, una vez	27	5.0%
Total	537	100%

Fuente: Elaboración propia.

El siguiente indicador es si ha ocurrido que lo hayan acorralado, sujetado o retenido en contra de tu voluntad con fines sexuales, para el cual, un 88.1% (473 personas) indicaron que no, nunca; un 1.7% (9 personas) respondieron que sí, muchas veces; el 4.5% (24 personas) contestaron que sí, pocas veces y el 5.8% (31 personas) señalaron que sí, una vez.

Tabla 92. Respuestas al indicador: ¿Ha ocurrido que te hayan acorralado, sujetado o retenido en contra de tu voluntad con fines sexuales?

	Frecuencia	Porcentaje
No, nunca	473	88.1%
Sí, muchas veces	9	1.7%
Sí, pocas veces	24	4.5%
Si, una vez	31	5.8%
Total	537	100%

Fuente: Elaboración propia.

Después, se interroga si ha ocurrido que alguna persona le haya "protegido" a cambio de favores sexuales y se obtienen los siguientes resultados: el 93.3% (501 personas) indicaron que no, nunca; un 0.9% (5 personas) respondieron que sí, muchas veces; el 3.4% (18 personas) contestaron que sí, pocas veces y el 2.4% (13 personas) señalaron que sí, una vez.

Tabla 92. Respuestas al indicador: ¿Ha ocurrido que alguna persona te haya "protegido" a cambio de favores sexuales?

	Frecuencia	Porcentaje
No, nunca	501	93.3%
Sí, muchas veces	5	0.9%

Sí, pocas veces	18	3.4%
Si, una vez	13	2.4%
Total	537	100%

Fuente: Elaboración propia.

El siguiente indicador es si ha ocurrido que le hayan obligado a asistir a reuniones/fiestas de índole sexual, para lo cual se obtiene que el 94.2% (506 personas) indicaron que no, nunca; un 1.7% (9 personas) dijeron que sí, muchas veces; el 3% (16 personas) contestaron que sí, pocas veces y el 1.1% (6 personas) respondieron que sí, una vez.

Tabla 93. Respuestas al indicador: ¿Ha ocurrido que te hayan obligado a asistir a reuniones/fiestas de índole sexual?

	Frecuencia	Porcentaje
No, nunca	506	94.2%
Sí, muchas veces	9	1.7%
Sí, pocas veces	16	3.0%
Si, una vez	6	1.1%
Total	537	100%

Fuente: Elaboración propia.

Con relación a si alguna vez ha ocurrido que hayan usado su identidad en las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs) para difundir información con contenido sexual sin su consentimiento, el 88.8% (477 personas) contestaron que no, nunca; un 1.5% (8 personas) respondieron que sí, muchas veces; el 3.2% (17 personas) indicaron que sí, pocas veces y el 6.5% (35 personas) señalaron que sí, una vez.

Tabla 94. Respuestas al indicador: ¿Ha ocurrido que hayan usado tu identidad en las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs) para difundir información con contenido sexual sin tu consentimiento?

	Frecuencia	Porcentaje
No, nunca	477	88.8%

Sí, muchas veces	8	1.5%
Sí, pocas veces	17	3.2%
Si, una vez	35	6.5%
Total	537	100%

Fuente: Elaboración propia.

Este indicador plantea si ha ocurrido que hayan usado las redes sociales para tener con el encuestado algún acercamiento sexual no deseado, para lo cual se obtiene que el 71.1% (382 personas) indicaron que no, nunca; un 4.5% (24 personas) respondieron que sí, muchas veces; el 13% (70 personas) contestaron que sí, pocas veces y el 11.4% (61 personas) señalaron que sí, una vez.

Tabla 95. Respuestas al indicador: ¿Ha ocurrido que hayan usado las redes sociales para tener contigo algún acercamiento sexual no deseado?

	Frecuencia	Porcentaje
No, nunca	382	71.1%
Sí, muchas veces	24	4.5%
Sí, pocas veces	70	13.0%
Si, una vez	61	11.4%
Total	537	100%

Fuente: Elaboración propia.

Otra cuestión es si ha ocurrido que le hayan ofrecido beneficios (aprobar el curso, mejorar las notas, ayuda con una beca) a cambio de contactos sexuales no deseados, aquí el 93.7% (503 personas) del total de encuestados indicaron que no, nunca; un 1.1% (6 personas) indicaron que sí, muchas veces; el 3.5% (19 personas) contestaron que sí, pocas veces; mientras que un 1.7% (9 personas) respondieron que sí, una vez.

Tabla 96. Respuestas al indicador: ¿Ha ocurrido que te hayan ofrecido beneficios (aprobar el curso, mejorar las notas, ayudarte con una beca) a cambio de contactos sexuales no deseados?

	Frecuencia	Porcentaje
No, nunca	503	93.7%
Sí, muchas veces	6	1.1%
Sí, pocas veces	19	3.5%

Si, una vez	9	1.7%
Total	537	100%

Fuente: Elaboración propia.

El último indicador, es si ha ocurrido que le hayan obligado a realizar actos sexuales por dinero, en donde los resultados son: el 91.2% (490 personas) indicaron que no, nunca; un 1.3% (7 personas) respondieron que sí, muchas veces; el 4.5% (24 personas) contestaron que sí, pocas veces y el 3% (16 personas) señalaron que sí, una vez.

Tabla 97. Respuestas al indicador: ¿Ha ocurrido que te hayan obligado a realizar actos sexuales por dinero?

	Frecuencia	Porcentaje
No, nunca	490	91.2%
Sí, muchas veces	7	1.3%
Sí, pocas veces	24	4.5%
Si, una vez	16	3.0%
Total	537	100%

Fuente: Elaboración propia.

4.1.2. Opiniones y testimonios desde el contexto de la UANL

En el caso de las unidades de aprendizaje Cultura de género y Equidad de género de la Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL), se llevaron a cabo 40 entrevistas con estos estudiantes que cursaron una o ambas unidades de aprendizaje con el propósito de explorar y comprender cómo vivieron su experiencia dentro de las aulas en relación a estas temáticas.

A los estudiantes se les cuestionó sobre ¿Cuál es tu opinión sobre las unidades de aprendizaje de Equidad de género o Cultura de género?, a lo cual uno de los estudiantes comentó: "Creo que les falta información están ya antiguas en contenido", en esta opinión sugiere que, aunque los fundamentos de estas unidades

siguen siendo relevantes, los materiales y enfoques utilizados necesitan renovarse para reflejar los avances y cambios recientes en el campo de los estudios de género, otro de los estudiantes opinó: "Me parecen unidades de aprendizaje necesarias, aunque no se les da la importancia que merece", en esta respuesta subraya la percepción de que, a pesar de la pertinencia de estos temas, no reciben la atención y el énfasis adecuados dentro del currículo académico, lo cual puede limitar su impacto educativo y formativo, finalmente una tercera opinión señaló: "Pues están bien, pero me gustaría que estuvieran un poco más actualizadas porque siento que hay temas que actualmente tienen más información". Esta observación destaca la importancia de incorporar las investigaciones y desarrollos más recientes en materia de género, para asegurar que los estudiantes reciban una educación que refleje el estado actual del conocimiento y las realidades sociales contemporáneas. A esta primer interrogante estas respuestas ponen de manifiesto la importancia de la actualización en la información que se brinda en las unidades de aprendizaje sobre equidad y cultura de género. La renovación continua de los contenidos es esencial para mantener la relevancia y efectividad de estas unidades.

Ambas unidades de aprendizaje diseñadas para abordar de manera integral las cuestiones de género, promoviendo la capacidad de los estudiantes para identificar y comprender el campo epistemológico de los estudios de género. Estas unidades buscan fomentar una mayor conciencia y sensibilidad hacia las desigualdades de género, así como equipar a los estudiantes con el conocimiento necesario para cuestionar y desafiar las normas y estructuras que perpetúan estas desigualdades.

Por lo tanto, se les preguntó ¿Cómo consideras la manera en la que son impartidas las unidades de aprendizaje de Equidad de género o cultura de género? ¿Te parecen adecuadas? ¿Aburridas? ¿Entretenidas? Los estudiantes de la Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL) sobre su experiencia con las unidades de aprendizaje "Equidad de Género" y "Cultura de Género", se eligieron las tres respuestas mas destacadas. Un estudiante calificó las unidades como "aburridas", reflejando una falta de interés en la forma en que se presentan los contenidos.

Otro comentó: "Creo que podrían ser impartidas de mejor manera, no son aburridas pero tanto texto es mucho, preferiría que fuera diferente", sugiriendo que la abundancia de texto puede resultar abrumadora y que se debería considerar un enfoque más variado y atractivo.

Finalmente, una tercera opinión señaló: "Me parecen un poco aburridas, los profesores deben hacerlas más dinámicas", enfatizando la necesidad de métodos de enseñanza más interactivos y participativos , los estudiantes manifiestan que la manera en que los profesores presentan la información de género resulta aburrida, indicando una oportunidad para mejorar la pedagogía y hacer las unidades de aprendizaje más dinámicas y atractivas. Los estudiantes manifiestan que la manera en que los profesores presentan la información de género resulta aburrida, indicando una oportunidad para mejorar la pedagogía y hacer las unidades de aprendizaje más dinámicas y atractivas.

Las entrevistas revelaron que los estudiantes valoraron positivamente la inclusión de estos temas en su currículo académico, muchos destacaron que, antes de cursar estas unidades, no tenían una comprensión clara de la profundidad y el alcance de los estudios de género.

Las clases les proporcionaron un espacio seguro para debatir y reflexionar sobre cuestiones como la igualdad de género, la identidad de género y los roles de género en la sociedad al respecto los estudiantes de las unidades de aprendizaje Equidad de género y Cultura de género, se les preguntó si la información de estas unidades les había ayudado a conocer las estrategias y planes de la UANL para promover estos temas. Las respuestas reflejaron una percepción variada sobre la efectividad de las unidades en comunicar estas estrategias de la UANL.

A lo que la mayoría de los estudiantes respondieron: "Sí, pero creo que no es suficiente", sugiriendo que, aunque hay información proporcionada, esta no es completa o satisfactoria. Otro comentó: "Sí, aunque creo que puede agregarse más sobre la UANL", indicando que aunque existe una base informativa, sería beneficioso incluir más detalles específicos sobre las iniciativas de la universidad. Una tercera respuesta más frecuente: "No conozco al 100% las estrategias de la UANL", lo que evidencia una falta de claridad o profundidad en la comunicación de estas estrategias. Finalmente, un estudiante mencionó: "Sigo un poco ignorante sobre esos temas", señalando una persistente falta de comprensión o nocimiento sobre las acciones de la UANL en relación con la equidad y cultura de género.

Las respuestas de los estudiantes indican que, aunque las unidades de aprendizaje brindan cierta información sobre las estrategias y planes de la UANL para promover la equidad de género, esta información no es percibida como suficiente o completamente clara. Esto sugiere la necesidad de una comunicación más efectiva y detallada sobre las iniciativas de la universidad en este ámbito.

Uno de los aspectos más valorados por los estudiantes fue la metodología participativa utilizada en las clases. Las dinámicas de grupo, los debates y los estudios de caso permitieron una mayor interacción y el intercambio de diversas perspectivas, enriqueciendo así el proceso de aprendizaje. Esta participación activa no solo facilitó una mejor comprensión de los conceptos teóricos, sino que también ayudó a los estudiantes a relacionar estos conceptos con sus propias experiencias y contextos cotidianos.

Durante la entrevista a estudiantes sobre las unidades de aprendizaje "Equidad de género" y "Cultura de género", se les preguntó cuáles eran los puntos más relevantes de estas unidades que recordaban. La mayoría de los estudiantes mencionaron "La violencia de género" como un tema central. Uno de ellos destacó: "Considero que debería saber más sobre violencia de género, cómo identificarlo y cómo proceder". Otro estudiante señaló la importancia de entender "la diferencia entre equidad e igualdad de género, así como las leyes y normas relacionadas con este tema"; en conclusión, los estudiantes enfatizan la importancia de abordar la violencia de género en estas unidades de aprendizaje, subrayando la necesidad de más información y estrategias para identificar y manejar estas situaciones

Además, las entrevistas evidenciaron que muchos estudiantes experimentaron un cambio significativo en sus actitudes y percepciones sobre las cuestiones de género sin embargo puede ser positivo o negativo. Para conocer más a profundidad la opinión de los estudiantes sobre las unidades de aprendizaje Equidad de Género y Cultura de Género, se les preguntó: "Desde tu perspectiva, ¿cómo consideras las actividades y evidencias dentro de los programas de estas unidades?". La mayoría de las respuestas reflejaron una insatisfacción con las metodologías actuales. Un estudiante opinó: "Un poco aburridas ya que mayormente son exposiciones", lo que sugiere que la falta de variedad en las actividades contribuye a la monotonía. Otro señaló: "Son aburridas o casi no tienen dinámicas", indicando una carencia de interactividad que podría hacer las clases más atractivas

No obstante, también se señalaron algunos desafíos, algunos estudiantes expresaron que, a pesar de los esfuerzos por promover la equidad de género en el aula, persisten actitudes y prejuicios que dificultan un cambio más profundo y sostenido. Algunos de los comentarios subrayan la necesidad de continuar trabajando en la sensibilización y formación continua en materia de género, tanto dentro como fuera de las aulas. Para profundizar en este aspecto, se les interrogó a los estudiantes sobre qué acciones consideran que deberían agregarse para mejorar estas unidades de aprendizaje y qué información es fundamental en estos temas las respuestas fueron diversas y constructivas.

Algunos estudiantes mencionaron las "Conferencias", destacando la importancia de incorporar eventos que permitan una comprensión más profunda y

contextualizada de los temas de género, otros estudiantes dijeron sobre: "Quisiera que fueran más dinámicas y con actividades que nos ayuden a entender mejor", enfatizando la necesidad de una metodología más interactiva y práctica.

Otra de las propuesta mas frecuentes fue: "Traer a profesionales sobre ciertos temas a dar pláticas, reflexionar y hacer juegos y dinámicas", lo que sugiere la inclusión de expertos y actividades lúdicas para enriquecer el aprendizaje, los estudiantes señalaron: "Con un poco más de interacción y menos teoría, puede ser con actividades, visitando lugares, conferencias de experiencias con expertos, etc.", subrayando la importancia de combinar teoría con prácticas vivenciales y experiencias de primera mano.

Además, se mencionó: "Talleres más participativos y vivenciales", sugiriendo que los talleres interactivos pueden mejorar la comprensión y el compromiso de los estudiantes con los temas de género. Finalmente, uno de los comentarios más frecuentes fue: "Debatiendo, intentar que todos los maestros inciten a debatir y preguntar su punto de vista a los alumnos", lo que resalta la importancia de fomentar el debate y el diálogo crítico en el aula.

Los estudiantes proponen una variedad de acciones para mejorar las unidades de aprendizaje de Equidad de género y Cultura de género, incluyendo la incorporación de conferencias, actividades dinámicas, la participación de profesionales, talleres interactivos y el fomento del debate. Estas sugerencias reflejan una necesidad de metodologías más participativas y vivenciales para abordar de manera efectiva la educación en género La mayoría de las respuestas

destacaron la necesidad de nuevas iniciativas y enfoques prácticos. Un estudiante sugirió: "Nuevos AFIS con los temas de equidad de género, además de conocer las opiniones de los demás", señalando la importancia de integrar estos temas en los cursos complementarios y promover el intercambio de perspectivas entre los estudiantes. Otro comentó: "Me gustaría que hubiera la oportunidad de una conferencia, que un día en horario de clases se llevara a cabo", indicando el deseo de dedicar tiempo específico dentro del horario académico para abordar estos temas de manera más formal y estructurada.

Asimismo, se mencionaron: "Talleres, actividades prácticas", destacando la necesidad de experiencias prácticas y aplicadas que permitan a los estudiantes comprender y manejar mejor los conceptos relacionados con la equidad de género. Otra propuesta fue: "Realizar actividades en la facultad con todas las carreras en cuanto al tema como una sección de preguntas", sugiriendo eventos interdisciplinares que fomenten el diálogo y la reflexión colectiva, un estudiante señaló: "Programas de ayuda y conciencia a ambos géneros sobre los temas de acoso, violencia, discriminación y leyes", subrayando la importancia de desarrollar programas que no solo informen, sino que también ofrezcan apoyo y recursos para enfrentar y prevenir estas situaciones.

Como última interrogante, se les preguntó: “¿Consideras adecuada y suficiente la información dentro de las unidades de aprendizaje de Equidad de género y de Cultura de género? ¿Por qué?”. Las respuestas reflejaron una diversidad de opiniones, aunque con un consenso general sobre la necesidad de mejoras. Un estudiante respondió: "No, creo que temas relacionados con la equidad

de género se actualizan constantemente, así que es una materia que constantemente se debe actualizar mostrando estadísticas actuales", destacando la importancia de mantener la información actualizada con datos recientes y relevantes. Otro estudiante comentó: "Siento que falta más información, pero igual la que hay es buena", reconociendo que aunque la información existente es valiosa, es necesario ampliarla.

Finalmente, una tercera opinión señaló: "Sí, pero siento que si conocemos las bases legales y todos los tipos de apoyo o grupos referentes a la ayuda que brindan, estaría mejor ya que nos abriría los horizontes y tendríamos mejor preparación", sugiriendo que la inclusión de información sobre marcos legales y recursos de apoyo mejoraría significativamente la formación de los estudiantes. El Subrayan la necesidad de actualización constante y de una mayor profundidad en ciertos aspectos, especialmente en lo relacionado con estadísticas actuales, marcos legales y recursos de apoyo

Las unidades de aprendizaje Cultura de Género y Equidad de Género de la UANL han tenido un impacto positivo en los estudiantes, ayudándoles a desarrollar una comprensión crítica y reflexiva sobre los estudios de género. Las entrevistas ponen de manifiesto la importancia de seguir fomentando este tipo de iniciativas educativas, que son fundamentales para la construcción de una sociedad más equitativa e inclusiva pero con una constate actualización.

Sin embargo, las actividades y evidencias presentadas en estas unidades fueron descritas mayoritariamente como aburridas, poco dinámicas y repetitivas,

subrayando la necesidad de métodos de enseñanza más interactivos y actualizados. Para mejorar estas unidades, los estudiantes sugirieron la incorporación de conferencias, talleres participativos, la participación de profesionales, y la inclusión de más actividades prácticas y vivenciales.

Además, los estudiantes proponen acciones y programas específicos para fortalecer la educación en género dentro de la UANL, como nuevos cursos complementarios (AFIS) centrados en la equidad de género, la realización de conferencias y actividades prácticas, y el desarrollo de programas de ayuda y concienciación sobre acoso, violencia de género y la discriminación.

Finalmente, los estudiantes mencionan que la información actual de las unidades de aprendizaje la consideran insuficiente, enfatizan la necesidad de actualizar constantemente el contenido con estadísticas recientes y de incluir más información sobre marcos legales y recursos de apoyo. En conclusión, los comentarios de los estudiantes reflejan un fuerte deseo de una educación en materia de género más dinámica, actualizada y práctica, que no solamente informe, sino que también prepare a los estudiantes para enfrentar y abordar eficazmente las cuestiones de género en su vida cotidiana, escolar y en lo profesional.

A continuación, se incluye de forma completa las entrevistas realizadas a las y los estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Comunicación, de la Universidad Autónoma de Nuevo León, esta series de entrevistas se llevó acabo de manera presencial y se prometió mantener el anonimato de los participantes.

Karen Deyanira Roman Martínez [KDRM]: Hola, estudiantes buenas tardes. La pregunta 1 sería, ¿Cuál es tu opinión sobre las unidades de aprendizaje de Equidad de género o Cultura de género?

Estudiantes de las Unidades de Equidad de Género y Cultura de Género [E/UA]:

E01: Creo que les falta información o esta ya antiguas en contenido.

E02: He aprendido mucho más acerca de las leyes que protegen a las mujeres y también que existen diferentes tipos de violencia a las que podemos estar expuestas.

E03: Mi opinión es que es muy importante, ya que se trata de la igualdad y de cómo son tratadas las personas.

E04: Son muy necesarias para evitar caer en los errores del pasado.

E05: Son buenas, ya que nos hacen concienciar sobre las alertas para poder detectar cuando hay violencia.

E06: Son importantes p Me parecen unidades de aprendizaje necesarias, aunque no se les da la importancia que merecen orque este tema nunca deja de ser relevante. Incluso con el avance del tiempo, siguen ocurriendo distintas situaciones de desigualdad y violencia, por lo que es necesario estar informados al respecto.

E07: Son interesantes porque existe el debate y la participación de mis compañeros en entender y explicar estos temas que suceden día a día.

E08: Me parecen unidades de aprendizaje necesarias, aunque no se le da importancia que merece.

E09: La verdad es muy importante para conocer sobre este mismo tema.

E10: Es una materia muy interesante ya que de esa manera podemos ver los tipos de abusos que existen.

E11: Pienso que son muy útilies ya que nos ayudan a sber más sibre estos temas. E12: Es buena, sin embargo debe de profundizar más.

E13: Son necesarias, sin embargo siento que exigen mucho para ser una materia optativa.

E14: Me parecen bastante interesantes, ya que es muy poco común hablar de estos temas en general, en casa es algo muy poco común y con amigos parece algo casi nulo.

E15: Están actualizadas en acontecimientos y aportan al conocimiento de nosotros como estudiantes para poder identificar violencia o discriminación.

E16: Creo que es bueno que las incluyan en el sistema educativo, anteriormente no se hablaba sobre estos temas y creo que las personas desconocían sobre sus derechos.

E17: Me parecen útiles siempre y cuando haya una real participación de los alumnos, al ver esto se ve el interés de los alumnos por dar su punto de vista y de esta manera haya un debate respetuoso y haya retroalimentación.

E18: Es importante ya que para nuestro aprendizaje, podemos enriquecer nuestra educación.

E19: Es de importancia conocer sobre estos temas ya que son acontecimientos que suceden día a día.

E2': Son muy buenas en cuestión de que se tienen que enseñar, porque el hecho de que tengamos más conocimiento en temas de género ayuda mucho para mejorarnos como personas o incluso como sociedad.

E21: Creo que las unidades de aprendizaje sobre equidad de género o cultura de género son fundamentales para promover la igualdad y la comprensión entre los géneros. Ayudan a sensibilizar sobre las disparidades de género y a fomentar un ambiente inclusivo y respetuoso.

E22: Actualmente, me encuentro cursando "Equidad de género" y puedo decir que me parece muy buena pero creo que se debe a la maestra, considero que para que resulte exitosa la unidad es que el encargado de impartirle domine le tema sino no va a funcionar.

E23: La información está bien para entender lo básico, pero podrían faltar detalles sobre diferentes grupos y experiencias. Sería mejor si cubriera más perspectivas y casos.

E24: Pues están bien, pero me gustaría que estuvieran un poco más actualizadas porque siento que hay temas que actualmente tienen más información.

E25: Me parece importante que impartan este tipo de materias en las escuelas.

E26: Necesaria siempre y cuando no se llegué al extremo.

E27: Que son de utilidad para conocer nuestros derechos, además de prevenir la violencia y los tipos de injusticia que existen... y así convertirnos en ciudadanos responsables.

E28: Es muy importante ya que existe mucha falta de información y la gente normaliza muchas malas acciones, y con estas materias podemos conocer más.

E29: Que son materias importantes, que no importa cual sea su carrera, ya que es importante que no seamos ajenos al tema, y puedas identificar algún tipo de violencia.

E30: Me parecen muy interesantes e importantes porque aprendemos sobre temas que no se les da mucha importancia y algo que aprendí son las diferencias de la equidad y la igualdad.

E31: Es buena, me gusta que se presta a discusión y aborda temas que pasan actualmente y además de prestarse a contar temas de interés o casos.

E32: Antes pensábamos que no importaban pero con el paso de las clases, me di cuenta que es realmente importante e informativa.

E33: Opino que está bien que nos hablen acerca de la equidad de género para que las personas logren identificar cuando están sufriendo violencia de género.

E34: Creo que es un tema muy importante, ya que hay muchos temas que tenemos muy normalizados.

E35: Está bien, simplemente todos somos libres de ser quien queramos ser, que hoy en día se normalice ser equitativos y tener una cultura está bien.

E36: Sirven para volver a poner en línea las ideas erróneas que algunos aprenden en redes sociales.

E37: Es una materia interesante, creo que es una forma de aprender mejor sobre la realidad de la sociedad y no solo deberían de dar la materia en Facultad, también en preparatoria.

E38: Me gustan, nos ayuda a conocer más sobre las diferentes problemáticas que hay en la sociedad sobre este tema.

E39: Estas unidades ayudan a comprender las raíces de la desigualdad de género y las diversas formas en que se manifiesta en la sociedad, como la discriminación, la violencia y la falta de oportunidades.

E40: Inclusive en la sociedad actual la equidad de género sigue siendo escasa, pero con la implementación de este tipo de materias se puede buscar lograr un objetivo equitativo, lo que hace falta para las nuevas generación.

Karen Deyanira Roman Martínez [KDRM]: La pregunta 2 sería: ¿Cómo consideras la manera en la que son impartidas las unidades de aprendizaje de Equidad de género o cultura de género? ¿Te parecen adecuadas? ¿Aburridas? ¿Entretenidas?

Estudiantes de las Unidades de Equidad de Género y Cultura de Género [E/UA]:

E01: Aburridas.

E02: Son entretenidas porqué todos podemos compartir nuestra opinión.

E03: Me parecen entretenidas.

E04: Son interesantes y el programa me parece completo.

E05: Me pareces entretenidas y adecuadas.

E06: Me parece interesante ya que pss como comenté es un tema que aún sigue sucediendo en la actualidad.

E07: Me parece adecuadas y entretenidas, ciertos temas son tediosos pero la mayoría son interesantes aprendiendo con ejemplos de la vida real.

E08: Adecuadas e incluso entretenidas.

E09: Si, me parecen adecuados y pues en nuestra clase se suelen tener debates lo que lo hace entretenida.

E10: No me parecen tan aburridas ya que la maestra siempre da su punto de vista y ademas los compañeros mencionan casos que han vivido y de esa manera se vuelve mas dinámica la clase.

E11: Me parecen adecuadas.

E12: Entretenidas.

E13: Suelen ser entretenidas por los debates que se arman en clase acerca de los temas expuestos referentes a la equidad de genero.

E14: Me parecen bastante entretenidas, también porque son reales, a veces hablamos de temas muy crudos y pues son necesarios platicarlos para concientizarnos sobre el tema.

E15: Entretenidas, debido a que siempre se utilizan ejemplos del tema que se está hablando.

E16: Creo que podrían ser impartidas de mejor manera, no son aburridas pero tanto texto es mucho, preferiría que fuera diferente.

E17: Depende mucho de los maestros que imparten la clase, todo viene desde ellos, si el o la maestra imparten con animo y con la intención de realmente enseñar y lograr un pequeño cambio desde las aulas, desde ese modo serán entretenidas.

E18: Me parecen interesantes y sin son enriquecedoras para reconocer ciertas oportunidades

E19: Entretenidas.

E20: Adecuadas y entretenidas, incluso me agrada que se hagan debates y se cuenten anécdotas.

E21: Me parecen adecuadas porque se diseñan de manera atractiva para involucrar a los estudiantes y promover una reflexión profunda sobre el tema.

E22: Me parecen poco entretenidas, creo que es un tema que se puede llevar mejor, mucho más dinámica, atractiva y que no nos dejen solamente exponer temas que no dominamos.

E23: Adecuadas, debido a que nos enseñan temas nuevos.

E24: La verdad son muy entretenidas.

E25: Me parecen un poco aburridas, los profesores deben hacerlas más dinámicas.

E26: Me gusta.

E27: Cuando son dinámicas, se convierten en entretenidas.

E28: Me parece una clase muy entretenida ya que armamos debates de distintos temas y escuchamos muchas opiniones y diferentes puntos de vista.

E29: Personalmente en este semestre, fue muy dinámica pero a lo largo de mi vida académica, ha sido aburrida y no me daban la información legible, sino que sólo leía artículos.

E30: Son entretenidas porque conocemos mejor del tema.

E31: La verdad es que siento que hay temas muy interesantes y otro que si son aburridos, que siento que se pueden saltar, pero la mayoría si te abren los ojos.

E32: En mi opinión son muy educativas y entretebidas.

E33: Si, me parecen adecuadas porque logran abordar bien los temas de manera adecuada. En unas ocasiones si logra ser aburrido por la cantidad

de información que se ve pero siento que hay oportunidad de hacer clases entretenidas.

E34: Me parecen muy adecuadas e importantes.

E35: Un poco de las dos primeras son adecuadas porque han sido aprobadas por muchas personas.

E36: Bastante bien, es decir, hay cosas con las que pueda mejorar, como más dinámicas, etc.

E37: Son entretenidas, al ver y escuchar las reacciones de los diferentes géneros y sus opiniones son divertidas.

E38: Me parecen adecuados y muy entretenidos, siempre hay algo para decir y extendernos en el tema debido a las diferentes maneras de pensar.

E39: La forma en que se imparten las unidades de aprendizaje de Equidad de género o Cultura de género puede variar mucho dependiendo del contexto, el profesor y los recursos disponibles.

E40: Me parece que estas materias deben de ser impartidas de manera atractiva.

Karen Deyanira Roman Martínez [KDRM]: En la pregunta 3, quiero que me digan si la información de las unidades de aprendizaje de Equidad de género y/o Cultura de Género, ¿te ayudó a conocer las estrategias y planes de la UANL para promover estos temas?

Estudiantes de las Unidades de Equidad de Género y Cultura de Género [E/UA]:

E01: No.

E02: Si.

E03: Si.

E04: Si pero creo que no es suficiente.

E05: Hasta este momento no conozco acerca de las estrategias.

E06: Masomenos.

E07: Si, aunque creo que puede agregarse más sobre la UANL.

E08: Si.

E09: No ha sido relacionado la materia con planes o prácticas que hace la UANL.

E10: Si, en esta asignatura conocí temas diversas estrategias que implementa la UANL

E11: No, no conozco los planes que hay.

E12: No, no lo ha hecho.

E13: Yo pienso que la clase depende de la maestra que la imparta, no mucho de los planes que se tengan en la universidad, en este caso me pareció bastante útil la información que se ha brindado hasta ahorita y como la maestra ha abordado los temas.

E14: No, solamente pues que tenia que llevar la materia.

E15: Me ayudó mas en conocer sobre los temas que abarcan estas dos asignaturas, no en los planes y estrategias de la UANL.

E16: Si me ayudó.

E17: Sigo un poco ignorante sobre esos temas.

E18: Si, las unidades presentan temas de la UANL que son acordes a lo que vemos y funcionan para conocer más de las estrategias planteadas de la universidad.

E19: He conocido muy poco sobre los planes de la UANL.

E20: Si, debido a que algo cotidiano puede no ser normal.

E21: Si me ayudó.

E22: Si, descubrí algunos proyectos e iniciativas que tiene tanto la UANL como la facultad.

E23: Si, no conocía que acciones tenían a grupos.

E24: No conozco al 100% las estrategias que está haciendo la UANL.

E25: No como tal.

E26: Si, sobre todo esta clase.

E27: Si, puede que no le exprese a todos pero el conocimiento es muy importante.

E28: Creo que fue una muy buena idea al dar esta materia, la UANL siempre ha sido muy sobrevalorada, pero al saber que tiene más en cuenta a los a los alumnos, subió mi nivel.

E29: Un poco ya que no se habla exactamente de lo que hace la universidad, pero si pude darme cuenta yo misma de lo que se hace

E30: Si me ayudó.

E31: Si, descubrí algunos proyectos e iniciativas que tiene tanto la UANL como la facultad.

E32: Si, no conocía que acciones tenían a grupos.

E33: No conozco al 100% las estrategias que está haciendo la UANL.

E34: No como tal.

E35: Si, sobre todo esta clase.

E36: Si, puede que no le exprese a todos pero el conocimiento es muy importante.

E37: Creo que fue una muy buena idea al dar esta materia, la UANL siempre ha sido muy sobrevalorada, pero al saber que tiene más en cuenta a los a los alumnos, subió mi nivel.

E38: Un poco ya que no se habla exactamente de lo que hace la universidad, pero si pude darme cuenta yo misma de lo que se hace.

E39: Incluir temas relacionados con la equidad de género en todas las áreas de estudio, desde las humanidades hasta las ciencias duras.

E40: Muy poco la verdad, más que nada planes de gobierno y de instituciones privadas, pero de la uanl no tanto.

Karen Deyanira Roman Martínez [KDRM]: ¿Cuáles son los puntos más relevantes de las unidades de aprendizaje de equidad de género o de cultura de género que tú recuerdas? Descríbelos.

Estudiantes de las Unidades de Equidad de Género y Cultura de Género [E/UA]:

E01: La violencia de género.

E02: Considero que debería poder saber más sobre violencia de género que hacer como identificarlo y como proceder.

E03: El aprendizaje sobre las leyes que protegen a las mujeres

E04: La igualdad de hombre y mujeres, que ya todos tienen derecho a estudiar seña hombre y mujeres.

E05: Los temas sobre la violencia.

E06: Violencia de género.

E07: Acerca de la igualdad sin importar la raza o género.

E08: La violencia contra la mujer y el hombre, la violencia psicológica y los infanticidios..

E09: Eduación de género, violencia, igualdad de género

E10: La diferencia de equidad y igualdad, leyes y normas que hay para este tema.

E11: Igualdad de género, equidad de género, tipos de abusos.

E12: Sobre la discriminación de la mujer.

E13: La igualdad e equidad de género

E14: Las diferencias entre sexo y genero y como deben de ser expuesta, ademas de las oportunidades que existen para ambos sexo.

E15: Para mí, son los tipos de violencia que hay hoy en día, siento yo que ha ido evolucionando junto con la sociedad, y como es un tema más juzgado, la violencia aplicada hoy en día está muy escondida, y en esta materia hemos platicado sobre ellos.

E16: Identificar los tipos de violencia que existen.

E17: Pues hablar sobre los derechos de las personas, el promover la equidad de género y buscar que las mujeres puedan expresar sus necesidades, no como era en años anteriores.

E18: Educación de género y roles de género.

E19: Equidad de género y los tipos de violencia.

E20: La diferencia de trato que existe en los géneros ya que si hablamos sobre trabajo se le da una preferencia a los hombres tal vez en la Actualidad lo hacen más escondido pero siguen existiendo los casos donde se discrimina, los diferentes tipo de violencia ya que no solo existe el físico donde hay golpes de por medio si no también está el económico donde la parte que no cuenta con un buen nivel económico se siente presionada de seguir con la otra parte ya que lo o la mantiene económicamente.

E21: Los aspectos legales de la equidad de género que incluyen las leyes y normas, los temas que tratan sobre hombres y mujeres y que debe haber igualdad y temas de los niños.

E22: La violencia de género, el hecho de contar anécdotas que hayan pasado en la vida real y el cómo esto impacta en la equidad de género.

E23: Perspectiva de género, estereotipos, violencia de género, etc.

E24: Los puntos clave incluyen comprender la evolución de las relaciones de género, analizar las estructuras sociales que perpetúan la desigualdad y promover la igualdad de oportunidades y la inclusión.

E25: Cuando se habla de violencia de género y sus tipos.

E26: Estadísticas reales de la violencia.

E27: El de la sexualidad me pareció muy bueno para la prevención del embarazo y el de las nuevas normas y derechos que van saliendo,

E28: La equidad e igualdad de género, la violencia física, verbal, económica y psicológica.

E29: La importancia de saber diferenciar igualdad y equidad, y saber identificar lo que es acoso y un coqueteo.

E30: Me gusta aprender en como hemos ido evolucionando en cuanto al tema de la equidad.

E31: Los matrimonios entre menores de edad, como hay culturas que les parece normal o los estereotipos de género que algunos lugares como la sierra lo tienen todavía arraigados

E32: La violencia contra la mujer, los tipos y las consecuencias.

E33: Sobre los tipos de violencia, índices de Violencia de género en México.

E34: Valores, como el respeto, equidad, tolerancia y amor

E35: El como han vivido las generaciones pasadas hablando de roles de género, logros de mujer, etc.

E36: En la materia hablamos mucho sobre el feminismo, las leyes que protegen a la mujer.

E37: La violencia, La desigualdad.

E38: Las definiciones de sexo, género, identidad de género, expresión de género y roles de género.

E39: La interacción entre los alumnos, el intercambio de ideas, ese tipo de actividades son de las mejores para este tipo de materias.

E40: La violencia.

Karen Deyanira Roman Martínez [KDRM]: Desde tu perspectiva, ¿cómo consideras las actividades y evidencias dentro de los programas de las unidades de aprendizaje de Equidad de género y Cultura de género?

Estudiantes de las Unidades de Equidad de Género y Cultura de Género [E/UA]:

E01: Creo que falta actualización.

E02: Ayudan a aprender y comprender mejor.

E03: Las considero de suma importancia ya que son casos que se viven a diario.

E04: Creo que son muy apegadas a los temas.

E05: Me agradan, hemos conocido sobre los avances que se han realizado en las culturas, como se siguen enfrentando los casos de violencia y discriminación para poder detectar y salir a tiempo.

E06: Son interesantes ya que pss podemos dar consciencia a la gente que no sepa acerca de estos temas y este pasando por alguna situación.

E07: Buenas actividades que son acorde a lo estudiado y visto en clase.

E08: Un poco aburridas ya que mayormente son exposiciones.

E09: Son buenas.

E10: No me gusta tanto que sean solo expisiciones por parte de los alumnos, sin embargo la maestra al dar su punto de vista del tema nos ayuda un poco.

E11: Muy buenas.

E12: Buenas.

E13: Malas, suelen ser muy repetitivas y tediosas.

E14: Me parecen buenas, pero podrían ser mejores, hasta ahorita siento que podríamos ver un poco de más temas y menos repetitivos.

E15: Completa, ya que investigamos mucho acerca de los temas que vemos en clase.

E16: Pues creo que están bien, son cosas que generan reflexión entre los estudiantes.

E17: Es una clase con temas muy abiertos y con diferentes puntos de opinión, al realizar exposiciones por parte del alumnado no se logran entender bien los temas, son temas que hay que debatir y dar opiniones estén bien o mal.

E18: Son enriquecedoras ya que nos ayudan a aprender y a informarnos..

E19: En tanto equidad de género que es que lleve de manera presencial las clases son en gran punto entretenidas lo que hace que los alumnos estén prestando atención a ellas ya que es muy dinámico y participativo.

E20: Muy educativos.

E21: Me parecen bastante bien porque son atractivas y nos enseñan más a profundidad sobre el tema y sus repercusiones.

E22: Creo que podrían ser mejor y no solamente exponer temas.

E23: Son muy dinámicas fomentando el tema hablado.

E24: Pues están bien, acorde a lo visto.

E25: Son aburridas o casi no tienen dinámicas

E26: Me parecen correctas.

E27: Buenas.

E28: Me gusta la dinámica de la clase ya que no se me hace tediosa gracias a que aprendemos de las opiniones de todos.

E29: Son muy ambiguas, falta empatizar más.

E30: Me ayudan a aprender sobre el tema.

E31: Bueno, me ayudan a descubrir y poder investigar sobre como eran las cosas antes y como es ahora y descubrir que hay cosas que todavía no cambian.

E32: Son muy informativas y participativas.

E33: Considero que están muy bien las actividades para aprender sobre este tema.

E34: Creo que hay muchas actividades dentro de la escuela pero no tantas evidencias.

E35: Buenas porque clases que he tenido maestros que se explayan de manera tan perfecta para hablar de esos temas.

E36: Entretenidas.

E37: Me gusta tener debates con mis compañeros y dinámicas en dónde podemos expresar nuestra opinión.

E38: Son demasiado interesantes, en los trabajos conocemos mucho sobre el tema, en algunos momentos debatimos.

E39: Los estudiantes pueden participar en discusiones en clase sobre temas relacionados con la equidad de género.

E40: Pues muy buenas, investigaciones y entrevistas a gente importante en el tema, hace que los alumnos se involucren con Nuevo conocimiento.

Karen Deyanira Roman Martínez [KDRM]: Desde tu opinión como estudiante, ¿de qué manera te gustaría que fueran impartidas las unidades de aprendizaje de Equidad de género o Cultura de género?

Estudiantes de las Unidades de Equidad de Género y Cultura de Género [E/UA]:

E01: Tipos talleres. Más participativos y vivenciales

E02: Me gustaría que fueran un poco mas serias, que los maestros enseñaran mejor y explicaran mejor.

E03: Me gustaría que en todas la carreras llevaran algo básico de la equidad de género.

E04: Podrían ser más dinámicas.

E05: Más dinámicas.

E06: Por especialistas de la materia con actividades dinámicas.

E07: Con más ejemplos reales, enseñanzas de personas que han sufrido cierto tipo de violencia y que estén bien por decirlo.

E08: Más entretenidas e interactivas.

E09: De una manera consciente y muy sincera de lo que es y que sea entretenida.

E10: conferencias.

E11: Más interactivas y con más ejemplos.

E12: Más dinámicas y más horas

E13: Mayor dinamismo con casos practicos y menos exposiciones por parte de los alumnos.

E14: Un poco más dinámicas, hasta ahorita han sido puras presentaciones y siento que esta materia podría ser para más

E15: Que sean más interactivas.

E16: Incluir más ejemplos, y participación en actividades.

E17: Debatiendo, intentar que todos los maestros inciten a debatir y pregunten su punto de vista a los alumnos.

E18: En ejemplos para realmente poder saber qué es en si la equidad.

E19: En tanto equidad de género me gusta como ya es impartida y cultura en género me hubiera gustado llevarla de manera presencial.

E20: Más dinámicas, que incluso los estudiantes que vean el tema se animen a participar, ya que muchos no lo hacen por pena.

E21: Como estudiante, apreciaría que las unidades de aprendizaje sobre equidad de género o cultura de género fueran impartidas de manera interactiva y participativa. Sería beneficioso tener discusiones abiertas donde los estudiantes puedan compartir sus experiencias y perspectivas, además de aprender de diferentes puntos de vista. También sería útil incorporar estudios de casos, actividades prácticas y ejemplos concretos que ilustren

los conceptos teóricos. Además, sería valioso contar con recursos multimedia, invitados expertos y oportunidades para la reflexión persona.

E22: Más dinámica, más de plática, exponer casos, situaciones, ejemplos específicos y discutir sobre eso.

E23: Me han tocado buenos docentes hasta el momento y han impartido muy bien su clase.

E24: Un poco más dinámicas.

E25: Quisiera que fueran más dinámicas y con actividades que nos ayuden a entender mejor.

E26: Como las dan están bien.

E27: Traer a profesionales sobre ciertos temas a dar pláticas reflexiónales y así, como juegos y dinámicas.

E28: Con actividades distintas, ejemplos de situaciones, etc.

E29: De manera más dinámica y apegadas a situaciones que vivimos día con día.

E30: Me agrada como se imparten.

E31: Me gusta que sean presencial, pero si aumentaría la seccione a dos veces por semana y que sea como un debate donde se expongan opinione.

E32: Creo que la manera en que son impartidas ahorita son muy buenas.

E33: Que sean más dinámicas y entretenidas.

E34: Con más materias o evidencias.

E35: Con un poco más de interacción y menos teoría, puede ser con actividades, visitando lugares, conferencias de experiencias de personas, etc

E36: Yo creo que así está bien, exposición y actv de esta misma.

E37: Mesas de debates, películas con temas referentes a los temas y entrevistas a conferencias

E38: Con mesas de debate, representaciones como una obra de teatro por ejemplo.

E39: Los profesores deben usar un lenguaje inclusivo y evitar estereotipos de género. Las unidades de aprendizaje deben abordar una variedad de perspectivas sobre el género. Los estudiantes deben tener la oportunidad de compartir sus propias experiencias y opiniones.

E40: Más atractivas y más entretenidas, actividades que realmemte involucren a los alumnos en ese ambiente de cultura de género.

Karen Deyanira Roman Martínez [KDRM]: ¿Qué acciones consideras deberían agregarse para mejorar estas unidades de aprendizaje? ¿Qué información es fundamental en estos temas?

Estudiantes de las Unidades de Equidad de Género y Cultura de Género [E/UA]:

E01: Pues traer a expertos en el tema.

E02: El que todos podamos dar nuestra opinión sin ser juzgados.

E03: Que se imparta para todas las personas de todo tipo de edad para que estén consiente de lo que es.

E04: Dinámica en las clases que sean impartidas por los profesores, reforzar los temas sobre en donde se puede denunciar la formas de violencia.

E05: Creo que deberíamos tocar temas más recientes y estadísticas.

E06: Solamente pues dar a profundidad los temas para conscientizar a los alumnos

E07: Mas información sobre temas actuales sobre la violencia que sufren los hombres en los matrimonios.

E08: Dinámicas.

E09: Más investigación.

E10: Que sean mas como conferencias por profesionales y no solo por alumnos.

E11: Hablar más sobre la importancia de las marchas del día de la mujer.

E12: Como estudiante de mercadotecnia, hacer campañas para la prevención e eliminación de la violencia.

E13: Deberían de considerar que es una materia guía, con material unicamente para clase y no para tareas con el fin de no saturar a los estudiantes.

E14: Tal vez videos que hagan ejemplos sobre los temas, noticias reales, etc

E15: Tener información del momento en el que se imparta la clase.

E16: Educación.

E17: Educación de género.

E18: Más información sobre la diferencia entre género y la equidad los tipos de violencia en qué podemos ayudar a la sociedad.

E19: Buscar una forma de dejar de llevar materia en nexus.

E20: La educación sexual es un tema importante a toda edad y se puede impartir en equidad de género, también temas sobre los niños, cosas de familia, etc.

E21: Quizás más discusiones en clase sobre los temas.

E22: Actualizar la información en los libros, tener más fuentes de información.

E23: Innovar siempre para no perder la atención de los estudiantes.

E24: Cursos o talleres de concientización.

E25: Deben normalizar ir al psicólogo , el tener más comunicación con la víctima.

E26: Que los alumnos sean imparciales.

E27: Como aprovechar todos nuestros recursos sociales, como prevenir la violencia, la importancia del autoestima, etc.

E28: Agregar vídeos en dónde veamos situaciones similares al tema visto en clase.

E29: Definir bien lo que es el feminismo, dar a conocer las instituciones que proceden a ayudar a la sociedad, como DIF, la comisión de los derechos, etc.

E30: Creo que los temas que se imparten son los necesarios.

E31: Poner leyes actuales, casos, formas de como darse cuenta más rápido.

E32: Introducir a los alumnos a que conozcan los grupos.

E33: Estar actualizando los temas constantemente, sobre las nuevas leyes que se van agregando.

E34: Carteles de consciencia

E35: Especificar más la diferencia entre sexo F/M y género.

E36: Puede ser una vista diferente de los puntos que se tocan en ejemplos, porque siempre es lo mismo.

E37: Más sobre anatomía y cuidado personal

E38: Que la información se actualice conforme pasa el tiempo

E39: Implementar metodologías de aprendizaje participativas, como debates, juegos de rol, proyectos grupales y análisis de casos.

E40: Tener conocimiento de las leyes y normas sobre este tema, poder tener conocimiento desde lo social hasta lo legal.

Karen Deyanira Roman Martínez [KDRM]: En tu opinión, ¿qué acciones, programas o actividades deberían implantarse en relación a temas de género dentro de la UANL?

Estudiantes de las Unidades de Equidad de Género y Cultura de Género [E/UA]:

E01: Talleres. Actividades prácticas.

E02: No tengo idea.

E03: Deberían plantearse actividades dinámicas para que más personas estén conscientes.

E04: En donde se puede denunciar problemas de violencias.

E05: Más programas de ayuda y conciencia a ambos géneros sobre los temas de acoso, violencia, discriminación y leyes.

E06: Campañas acerca del tema.

E07: Pláticas sobre gente que ha sufrido cierto tipo de violencia y como puede prevenirse.

E08: Campañas de concientización, programas importados por docentes, etc.

E09: Tal vez más conferencias para conocer los planes que tiene la uni sobre estos temas.

E10: Conferencias.

E11: Hablar sobre temas de desigualdad en la actualidad.

E12: Como estudiantes ayudar a las niñas de violencia de género o hacer alguna campaña para combatirla.

E13: Escuchar y tomar acciones verdaderas en contra de los agresores que se exponen.

E14: Me gustaría que hubiera la oportunidad de una conferencia, que un día en horario de clase se llevará a cabo.

E15: Conferencias que sean obligatorias para todos los alumnos para que todos nos informemos de la misma información.

E16: Que no fueran tan considerados con los maestros, existen docentes que acosan o hacen comentarios, e incluso envían mensajes fuera del horario de escuela y cuando los denuncian no hacen nada.

E17: Debates.

E18: Pláticas o conferencias.

E19: Una organización donde se puedan ayudar a los estudiantes de universidad que cuenten con dichos problemas con el fin de infórmalos ya que muchas veces prefieren no informarse por miedo a que la gente se entere.

E20: Que los maestros den más ejemplos, casos, acciones.

E21: Talleres o charlas.

E22: Conferencias, talleres, pláticas relacionadas a temas de género.

E23: Actividades donde se unan ambos géneros.

E24: Igual que en la anterior.

E25: Campañas de concientización.

E26: De acuerdo.

E27: Nuevos AFIS con los temas de equidad de género, además de conocer las opiniones de los demás.

E28: Repartir carteles, abrir un programa dónde la gente que tiene problemas pueda pedir ayuda.

E29: Conferencias, implementar campañas.

E30: Realizar actividades en la Facultad con todas las carreras en cuanto al tema como una sección de preguntas a los compañeros.

E31: Exposiciones presenciales, compartir vídeos o conferencias de víctimas para lograr ver la realidad.

E32: Más inteeracción para que todos conozcan los grupos.

E33: Programas para mujeres estudiantes que sufren o sufrieron un tema de violencia en la facultad.

E34: Pláticas con expertos en el tema.

E35: Igual tipo conferencias o campañas informativas.

E36: Un programa de Mujeres UANL, y que estas mismas hagan actividades y protestas.

E37: Darles pláticas a los hombres sobre situaciones más relacionadas con las mujeres como menstruación, embarazo, aborto, etc.

E38: Principalmente que se le de más difusión a estos temas, que impacten más porque muchos no se lo toman en serio.

E39: Aumentar su presupuesto y personal para que pueda llevar a cabo sus funciones de manera efectiva.

E40: Actividades recreativas que sean enfocadas a la igualdad de género, departamentos encargados que difundan la información necesaria y que las actividades sean continuas a través del año, no solo en el mes de Marzo.

Karen Deyanira Roman Martínez [KDRM]: ¿Consideras adecuada y suficiente la información dentro de las unidades de aprendizaje de Equidad de género y de Cultura de género? ¿Por qué?

Estudiantes de las Unidades de Equidad de Género y Cultura de Género [E/UA]:

E01: No porque falta más información

E02: Si.

E03: Siento que hace falta más información.

E04: Si, aunque creo que si hay puntos que se pueden reforzar.

E05: Sí, pero creo que deberían actualizarse más.

E06: Si porque nos dan más información sobre lo que es la equidad y como llevar acabo acciones.

E07: Si porque nos dan más información sobre lo que es la equidad y como llevar acabo acciones.

E08: No, creo que temas relacionados con la equidad de género se actualizan constantemente así que es una materia que constantemente se debe actualizar mostrando estadísticas actuales.

E09: Si, solo que falto del tiempo para conocer más.

E10: Si es adecuada.

E11: No, porque no hablan sobre temas de actualidad y la desigualdad actual.

E12: Más o menos, falta aún más para ver.

E13: Si porque imparten los temas necesarios para la comprensión de la equidad y la igualdad sin perder de vista el respeto a la opinión de los estudiantes.

E14: Me parece buena, pero creo que podría estar un poco más actualizada.

E15: La considero adecuada pero no suficiente todo el tiempo debido a que hay clases donde la información que se da no está actualizada.

E16: Si, es la suficiente.

E17: Si, pero no desde un punto de exponer los alumnos.

E18: Si es suficiente pero podría mejor en la actualización de información.

E19: Si, abarca diferentes temas y en ellos distintos si temas el cual abarcan todo conté lo que se busca enseñar.

E20: lgo, haría falta más temas de relevancia.

E21: Si porque las maestras o maestros imparten de muy buena manera la materia y nos enseñan testimonios o piden la participación activa de los estudiantes para que cuenten experiencias.

E22: Es adecuada pero creo que puede haber mucho más información actualizada porque creo que no es suficiente con lo que se muestran en las unidades.

E23: La información está bien para entender lo básico, pero podrían faltar detalles sobre diferentes grupos y experiencias. Sería mejor si cubriera más perspectivas y casos.

E24: Un poco, creo que podría mejorar, o sea no está mal pero si hay más temas que se pueden tocar.

E25: Si son adecuadas ya que abordan temas importantes.

E26: Si, porque está bien explicado por la profesora y se complementó con debates y clases de alumnos.

E27: Si, porque mientras se está aprendiendo un tema se le va dando seguimiento y repaso mediante las actividades de la tarea.

E28: Si, porque viene muy a detalle todos los puntos dentro de los temas vistos.

E29: Creo que pueden agregar más información y no ver a la materia cómo un complemento más, sino, darle la importancia que requiere.

E30: Si, porque en este semestre me ha generado mucho aprendizaje.

E31: Creo que falta agregar más sobre la parte de los hombres, aunque es minoría también les puede pasar.

E32: Si, ya no solo el maestro habla si no que también nosotros.

E33: Si, considero que sólo falta difusión.

E34: Si, ya que hay consciencia sobre ese tema y hay hasta la materia llamada equidad de género.

E35: Siento que falta más infromación pero igual la que hay es buena.

E36: Si, todo es entendible y entretenido.

E37: La información proporcionada nos ayudó mucho con nuestras presentaciones y más entendimiento con los temas

E38: Si es adecuada pero no creo que sea suficiente porque es un tema muy extenso y no abarca todo lo que es.

E39: Los estudiantes deben ser desafiados a cuestionar sus propias suposiciones y creencias sobre el género, y a desarrollar su propia comprensión crítica de los temas.

E40: Si pero siento que si conocemos las bases legales y todos los tipos de apoyo o grupos referentes a la ayuda que brindan, estaría mejor ya que nos abriría los horizontes y tendríamos mejor preparación.

Es impotante señalaran que se esribieon de manera completa las opiniones de los estudiantes que cursaron las materias de género, estas pueden varían de estudiante a estudiante porque cada uno de ellos percibe de manera diferente según como ellos sintieron que fueron impatidas las materías de género.

4.2. LA VISIÓN DE LOS EXPERTOS: ENTREVISTAS CON ESPECIALISTAS EN MATERIA DE GÉNERO

A continuación se presenta un resumen de y las transipción completa de las entrevistas realizadas a los expertos.

4.2.1. “La violencia de género no solo es asesinatos y feminicidios”. Entrevista con la Dra. María Eugenia Flores Treviño, Investigadora, docente y ex subdirectora de Posgrado e Investigación en la Facultad de Filosofía y Letras de la UANL.

La educación con perspectiva de género es un trabajo que debe realizarse en todos los ámbitos, desde los hogares hasta las escuelas, Reeducar, sensibilizar y capacitar en materia de genero debe ser una implementación en todas las instituciones para lograr así el avance de la equidad de género en la sociedad.

Respecto a eso, la Doctora Maria Eugenia Flores Treviño, investigora y docente con 34 años de trayectoria en la Universidad Autonoma de Nuevo León refiere que es de suma importancia la materia de género en todos los niveles; “no es solo tarea de nosotros, la tarea está en las casas y qué están haciendo los padres de familia para ello, entonces son varios frentes”, señaló.

Asimismo, destaca el papel de la familia y la sociedad dentro la problemática; “recordemos que la familia es el primer núcleo social donde nosotros nos movemos una sociedad en pequeño y ahí empezamos a enfrentar los conflictos que después a macro nivel vamos a enfrentar fuera entonces yo creo que son acciones educativas y que son estas acciones como el vagón rosa pero no hubiera necesidad de vagón rosa, si todos supiéramos que a las mujeres no se las toca” agregó la investigadora.

Otro aspecto fundamental en el que hace incapie la experta es el hecho de comprometerse y crear una cultura de equidad de género solida, pues menciona

que aún falta mucho camino por recorrer en todos los ámbitos para lograr una sociedad con equidad de genero entre hombres y mujeres.

“Tenemos que enseñarnos, sensibilizarnos para percibir la violencia de género, la violencia de género no solo es asesinatos y feminicidios, la violencia de género empieza desde la inequidad desde la discriminación y la desigualdad” indica Flores Treviño.

El principio de la empatía, la educación sexual y el conocimiento del funcionamiento del violentómetro son tres bases para incursionar en la cultura de género, es por ello por lo que, al hablar específicamente del ámbito educacional, la doctora menciona que “lo importante es que todos los educadores sin importar si dan materias de género reciban capacitación con perspectiva de género”.

Por otro lado, algo que muchos expertos hablan es la educación en materia de género; “Hay mucho trabajo por hacer sobre todo en la educación, la educación en casa y la educación en la escuela yo creo que son la única manera de ir este avanzando poco a poco en esta materia de equidad de género” afirma la doctora Maria Eugenia Flores Treviño, investigora, la educación en todos los niveles, en todos los ambitos pero deberia ser con perpectiva de género. Sin duda alguna la doctora Flores Treviño, afirma que la reeducación seria una base firme para seguir educando en materia de género, desde su conocmiento como docente e investigadora experta en género , en este aspecto la investigadora Treviño mencionó que “creo que va este asunto de la reeducación” como punto cable para educar en género.

En la parte final de la entrevista, la experta cierra con la concepción de la violencia simbólica de género, en la cual explica que es la que se ejerce por la ideología y el posicionamiento o los prejuicios que tenemos, además hace hincapié en cómo se reduce al ser humano a algunos aspectos de su personalidad, también es ejercer violencia de género.

A continuación, se incluye de forma completa la entrevista realizada a la doctora María Eugenia Flores Treviño. Facultad de Filosofía y letras, de la Universidad Autónoma de Nuevo León:

Karen Deyanira Roman Martínez [KDRM]: Hola, maestra buenas tardes. ¿Me puede hablar de su trayectoria?

> María Eugenia Flores Treviño [MEFT]: *Muchas gracias, Buenos días Karen, gracias por la entrevista y porque me das oportunidad de colaborar con tu investigación.*
>
> *Yo tengo 34 años de servicio en la universidad de crecer la Facultad de filosofía y letras y tengo antes una licenciatura en enseñanza de las humanidades con especialidad en lengua y literatura soy profesora normalista trabajé también 28 años para educación básica y bueno he sido he sido subdirectora de posgrado de investigación en la Facultad de Filosofía y Letras, los últimos 12 años hasta 2022 y bueno pertenezco al Sistema Nacional de investigadores en el nivel 2 y desde 2005 a la fecha estoy haciendo estudios de género discurso y género también discurso político doy clases en la Facultad de filosofía, en el doctorado de esa misma facultad.*
>
> *Finalmete; di clases en la maestría de género y políticas públicas, imparto talleres sobre discurso conferencias soy vicepresidente de la asociación latinoamericana estudios del discurso y bueno también pertenezco al equipo de cultura de género de la universidad*

[KDRM]: ¿Qué lo motivo para dedicarse a temas relacionados en materia de género? ¿Por qué considero que se debería su carrera inclinarse a temas de género?

[MEFT]: *Bien Karen, creo que al ser mujer fue el que lo que me llamó no en mi Corpus de la tesis de doctorado que eran entrevistas en el área metropolitana de Monterrey para un proyecto que ganamos con mi asesora de tesis y yo empecé a encontrar asuntos de género y cuando terminé con el tema de mi tesis y estaba en lectores me empecé a otra vez a usar ese Corpus pero con los testimonios de las mujeres para empezar desde el discurso a revisar sus posturas sus imaginarios, la autoconstrucción de su propia imagen y ya no lo pude dejar después ya no solo fueron entrevistas como la que me estás haciendo, sino que fueron en publicidad, en los juguetes en el uso del lenguaje y luego empecé a estudiar la violencia simbólica de género que es aquella donde no te tocan pero que te violentan y que generalmente es imposible percibir fue por eso y en mis cursos, doy clases en la facultad.*

En el doctorado pues obviamente aunque yo no lo saque tema, viene aparecen he dirigido algunas tesis sobre el tema he hecho algunas publicaciones y bueno desde 2005 a la fecha no lo he podido soltar no era mi tema principal, empezó ahí como mientras me leían la tesis y después ya no ya no lo he podido abandonar he ido encontrando en el discurso político en el discurso publicitario, en nuestras conductas cotidianas en lo que oímos en lo que cantábamos en lo que leemos y no lo he podido dejar.

La verdad es primero por mi condición de mujer después porque vi que otras mujeres este lo expresaban sin darse cuenta, luego porque creo que le sirve a mis estudiantes hombres y mujeres conocer esta dimensión tan subterránea de la violencia que está en el lenguaje.

[KDRM]: ¿Cuál es la situación actual de nuestra comunidad rumbo a la igualdad de género?

[MEFT]: S*í se ha avanzado, decir que no se ha avanzado es mentira, se ha avanzado, pero hay mucho por hacer porque aunque desde las leyes yo en el equipo que estoy de cultura de género está la doctora Mirnareyla Barrera que es una personalidad en ciencias jurídicas, que trabaja los derechos de las mujeres y otras alumnas mías de la maestría de género en políticas públicas que eran abogadas, que eran activistas y que su trabajo de tesis se refería a eso me enseñaron que hemos avanzado verdad sí se ha hecho, pero falta mucho porque lo más importante es la ideología la los prejuicios que tenemos socialmente y que hacen que la barrera de género no sea tan sea tan profunda, que cada acción va a abonar pero que faltan muchas más.*

Creo que sí hay ahora leyes que nos protegen, por lo menos una consideración de oye tienen que tomar en cuenta las mujeres, aunque de facto todavía falta que se lleven a cabo no todavía, por ejemplo muchas mujeres tenemos que renunciar a puestos directivos de alto nivel, a puestos ejecutivos de alto nivel, porque todavía está el tema de la crianza de los hijos y del cuidado, esta cultura del cuidado que se nos ha asignado en México a las mujeres la tenemos tan arraigada, que es ir contra nosotros el compartir esa tarea.

Yo veo mucho avance en los jóvenes generaciones que me da mucha alegría; y de eso me sirve estar en clase porque los chavos este yo creo que si hay 30 chavos 20 saben que tienen que compartir ya con su con su pareja, pero los otros 10 jóvenes todavía no entienden entonces este yo creo que sí llevamos algo de avances sobre todo porque estamos preparándonos en ello y antes ni el tema ni existía.

Cuando yo estaba haciendo la licenciatura yo les digo a mis alumnas que Sor Juana Inés fue la primera mujer en México, que publicó sobre género sin saber, cuando no existía el tema de género y que también veía estas iniquidades la de la sociedad y la ideología que la forman.

Hay mucho trabajo por hacer sobre todo en la educación. La educación en casa y la educación en la escuela yo creo que son la única manera de ir este avanzando poco a poco en esta materia de equidad de género.

[KDRM]:¿Qué acciones se deben incorporar para obtener normativas sostenibles para sociedad con igualdad de género?

[MEFT]: *Por lo pronto, tenemos que entenderla, tenemos que entender que sí es igualdad, creo que igualdad es una palabra que no queda muy bien, debe ser equidad, porque iguales no vamos a hacer nunca hombres y mujeres, no somos ni seremos iguales y qué bueno porque así nos podemos complementar o podemos buscar nuestro complemento cualquiera que sea nuestra elección sexual para conducirnos.*

Pero equidad sí, que se necesita del lado de los hombres y del lado las mujeres, y del lado las mujeres y del lado de los hombres, para avanzar. Y eso es discúlpame si hay leyes que se están haciendo, hay acciones políticas que se tratan de llevar a cabo; pero a lo mejor porque yo soy educadora desde muy jóven, creo que es la educación es decir; porque si en tu casa tú tienes un ejemplo, que no te den lecciones, que sean acciones, donde tus padres te cuidan en la equidad, donde hay tolerancia la diversidad sexual, donde hay igualdad de reparto en las obligaciones entre padre y madre; entre hijo y hermana, pues cuando llegues a la escuela y oigas sobre género en ese nivel en que estés, lo vas a entender, pero si tú oyes en la escuela ves las leyes, porque ya soy mujer ya se me permite esto y lo otro; pero en la casa no lo hay, pues va a ser una lucha de la academia contra el ámbito familiar. O de y aquí si está la si está la mito familiar y la academia versus la sociedad pues recordemos que la familia es el primer núcleo social, donde nosotros nos movemos, una sociedad en pequeño y ahí empezamos a enfrentar los conflictos que después a macro nivel vamos a enfrentar fuera.

Entonces yo creo que son acciones educativas; que son este acciones como el vagón rosa, pero no hubiera necesidad de vagón rosa, si todos supiéramos que a las mujeres no se las toca, no que por ser mujeres te pueden meter

mano en un autobús, que creo que todas lo vivimos, entonces, si por eso creo que es educación en el ámbito privado y educación, en el ámbito público.

De qué sirve por ejemplo que haya iniciativas de ley sobre género cuando quienes emiten o hacen la jurisprudencia no tienen una perspectiva de género, cuando en su ideología personal no lo han introyectado ellos son actores y son los que van a llevar a cabo las leyes ahora redactan las leyes y la implementación, porque allí al llevarlas a cabo hay actores y actrices verdad que probablemente porque a veces digo Karen, hay que decirlo las mujeres somos más machistas que los hombres, mis amigas feministas me dicen "no lo digan no lo digas" pero es lo que yo veo todos los días, o sea no nos han enseñado esto de la de la fraternidad que los hombres sí tienen que los varones se les enseñó, esto de la del acompañamiento tan solo porque tú eres un ser humano como yo y me necesitas a veces no lo practicamos.

Entonces yo perdóname; pero creo que es educación a todo nivel, porque no importa que seas un juez, que seas el presidente de la república, que seas el jefe de una casa de estudios, que seas el dueño de una empresa, si no tienes perspectiva de género, aunque des talleres y seminarios y enseñes a los empleados pues no va a hacer esa condición.

Por ejemplo en tu ámbito, discúlpame que agregue algo por ejemplo en la universidad yo tengo más de 30 años de trabajar ahí, apenas con esta última administración sindical entró la posibilidad de que las mujeres compartamos nuestro seguro médico con nuestros esposos y somos la Universidad Autónoma de Nuevo León, donde hay pensamiento y producción y creación por eso yo te digo que para mí es educación, entonces yo en cada junta sindical mis compañeras y yo levantábamos la mano y decíamos servicio médico para nuestros esposos porque los varones tienen hasta las concubinas con solo ser concubina tienes derecho al servicio médico. A los otros las mujeres nos pidieron el acta original de matrimonio para dar de alta al varón, ahora yo decía bueno pues si he trabajado 30 años y cotizado 30

años creo que mi marido tiene derecho aunque él tiene su propio seguro verdad, para qué peleas y todo pero no era por mí era por todas las mujeres.

En ese sentido creo que va este asunto de la reeducación, estamos educados tenemos títulos y grados pero necesitamos reeducarnos en materia de género.

[KDRM]: ¿Por qué a pesar de los esfuerzos de diferentes intuiciones las estadísticas siguen en aumento en referencia a la violencia de género?

[MEFT]: E*l asunto de que probablemente todos los que estudiamos alguna carrera entendemos que los seres humanos tenemos la mismo derecho los mismos derechos, y quienes llevan a cabo las leyes y quienes las implementan y por eso yo te decía que es una reeducación ya tenemos nuestro grado académico pero aún las que hacemos género no estamos educadas en género mucho nos sorprendemos con conductas este que están excluyendo al varón y que están excluyéndonos a nosotras mismas, por ejemplo yo tenía una amiga que le decía estaba recién nacido su primer bebé le decía yo déjaselo a tu marido iba no es que no lo sabe cuidar como yo pues no va a aprender si no le das la oportunidad, entonces nos quejamos por ejemplo de que la cultura del cuidado toda está en nosotros, pero no la cedemos tenemos las leyes pero no se llevan a cabo están ahí empujando.*

No estuve casada los 30 años de servicio pero cuando yo me casé y vi que los hombres tenían a su esposa y a veces a su concubina de servicios médicos que bueno pues tienen derecho a su pareja y la mía o sea cuándo por qué si soy trabajadora y también trabajo 40 horas y hago todo lo que el reglamento dice y varias compañeras tuvimos la inquietud y cada vez que se nos brindaba la palabra ante cada nuevo secretario general levantábamos la mano y lo decíamos. Estuvimos muy contentas en la última visita el año pasado del que iba a ser el nuevo secretario, que nos dio la noticia verdad y cada vez que había junta con los delegados levantábamos la mano y decíamos cómo va el asunto de y no era vamos a decir pues yo ya me voy a jubilar etcétera, pero decía; las chicas nuevas las que ingresen este qué tal

que su esposo se enferma no lo sé yo pienso siempre que hay que trabajar para los demás.

En el otro asunto que me estabas diciendo, los esfuerzos específicos pues por ejemplo la universidad de nosotros, a pesar de lo que parezca es una de las más avanzadas; yo me invitaron a una conferencia en Ciudad Juárez que por los sucesos de las muertas de Juárez, yo creí que van a la vanguardia a la universidad de Ciudad Juárez en gestión de género.

Y cuando les empiezo a contar, cuáto tenmeos en materia de cultura de género que tiene muchos años impartiéndose en la facultad cuándo, nace el Centro Universitario Estudios de Género, cuándo nace la unigénero, cuando nace el acoso, cómo tenemos por ejemplo en mi facultad la anterior administración implementó en 2020 una materia de cultura de género en las nuevas licenciaturas. Ahora se da en todas las facultades como decías tú tenemos ese problema la da un profesor, porque se da entonces no estamos educados en género se da y no me pongo a leer me piden el material, nos dicen maestra las lecturas se las damos solo las usan para dar clase, pero no para su vida personal ese es un problema que también tienen todas las universidades.

Cuando yo la conté en Ciudad Juárez nuestros logros estaban admiradísimos porque no creían que el Autónoma de Nuevo León hubiera hecho tanto, verdad, teníamos cápsulas informativas, tenemos conferencias congresos, ahora se da en todas las facultades, la Universidad Autónoma de Nuevo León hubiera a hecho tanto verdad teníamos cápsulas informativas, tenemos conferencias, congresos, publicaciones, etcétera.

También las mencioné por ahí y ellas iban un poquito a la saga este siendo que tienen un problema de verdad, todos tener más de 400 muertos mujeres localizadas en un sector social y bueno muchas ya son activistas, porque ahí ya todas las profesoras y alumnas son activistas, porque cada una tiene un caso con un familiar.

También el hecho de que tuvimos la maestría en políticas en públicas de género y políticas públicas me tocó convivir con licenciadas en derechos humanos de activistas y educadoras, entonces eran muchos puntos de vista hasta química,s teníamos químicos varones, teníamos por ahí abogados, estudiando esta carrera que a nosotros como profesores de la facultad para ver desde muchas trincheras de donde tenemos que trabajar el género lo que uno hace obviamente es un granito de arena pero como te digo estaba ya la ley o sea estaba la urgencia en la ley de la universidad no se ha implementado, no se redactaba, no se implementaba, está ya dándose el curso de cultura de género, quiénes lo estamos dando leemos? de verdad estamos comprometidos? o solo es porque había horas más que dar.

Luego en la casa, en la familia, mi hijo va y estudia en las universidad en género, en la prepa, en la facultad y le dicen de la equidad de género y en mi casa lo ve? que su padre y su madre o sea ve que sus hermanas y él con su novia? lo es? o sea son muchos frentes Karen; que no nos debemos de cansar pero tampoco debemos cerrar los ojos y también debemos pensar que hay varios feminismos muchos están los radicales que están contra los hombres y yo no lo veo correcto, porque somos un complemento no y quien elige estar en medio o pertenecer al que sea son sus decisiones, pero también para el lado de las masculinidades, ha habido violencia en la cultura, no digo que de las mujeres porque quizá la hay,

Yo no la he investigado probablemente la hay no puedo decir que no pero hay para ambos lados obviamente la cultura androcéntrica como tú lo mencionabas, ha favorecido a los varones y ellos nacieron en un mundo así pues ellos se tienen que reeducar para entender que somos seres humanos, como ellos que necesitamos equidad, no igualdad porque no somos iguales, yo no puedo yo no tengo la fuerza de un varón, no tengo la anatomía de un varón, pero ellos no tienen la anatomía de una mujer; entonces somos un complemento, que necesita revisar sus necesidades de equidad. Pero antes de todo eso necesitamos introyectarlo en nuestra mente, porque si no lo tenemos aquí adentro no va a ocurrir nada afuera.

[KDRM]: ¿Cómo se debería ser el mensaje sobre temas de género para ser adoptado en la sociedad?

[MEFT]: *Pues mira primero el profesor tiene que posicionarse desde una postura crítica, creo que esa es la clave si hacemos crítica, mira yo acabo de mandar a Brasil a publicar un artículo sobre, primero porque me invitaron una vez en el Canal del 28 te había un programa que se llamaba igualdad de género algo así ,me invitaron a hablar sobre los juguetes y el género y me puse a investigar dije a fíjate cierto, hice un trabajo con una alumna revisamos publicidad de juguetes desde cero a los 5 años; y obviamente que los juguetes de las niñas cuáles? son lavadoras, planchas, muñecas, que se hacen del baño, muñecas que se enferman, y los varones cuáles son? Entonces qué pasa cuando un varón le gusta una cocinita pues Ay no! las los niños no, y si una mujer juega con dinosaurios ay no! que no sé qué.*

Entonces empecé a hacer un ensayo sobre eso que hicimos, entonces está en prensa y ahí revisábamos cómo desde que los niños son pequeños nosotros sus padres pero también la cultura y la sociedad los condicionamos, por ejemplo yo te decía yo como madre familia si va mi hijo y quiere una cocinita pues lo debo dejar que compre la cocinita y no me debo de angustiar qué tal que es uno de los mejores chefs del país? no o que no quiere ser chef; quiere ser otra cosa, pero la cocina le llama la atención y los hombres cocinan delicioso la verdad aquí entre paréntesis y las muchachas igual o sea por qué tienes que jugar con una Barbie porque no te pueden gustar este las los juegos químicos? porque no te pueden gustar los autos? los rompecabezas,? desde allí los padres estamos ayudando a condicionar a los hijos y obviamente que es por el marketing va a producir lo que nosotros demandamos Incluso en un comercial con el que cierro mi trabajo dice a favor de las marcas dice "reafirma los roles sociales" se aclaro pero no es ellos sino el uso que nosotros le demos a esos juguetes.

Por ejemplo no es como el lenguaje; están hablando de inclusión, no es el lenguaje, es el uso que nosotros le damos, no poniendo una es se resuelven

las cosas necesitamos desde aquí concebir que a ver el varón también es un hombre que llora, que le duele el estómago ,que tiene miedo, que sufre, la mujer necesita que consideren que ella siempre tiene una parte de cuidadora y que la sociedad se le ha impuesto y vamos a decir que no puede quitarse la cabeza eso y si la sociedad no se la va a quitar pues entonces concédales verdad así como a las mujeres les conceden permiso de maternidad, pues el permiso para varón es que ahora creo que les dan unos días pero en Europa son meses si hay tres meses para el cuidado del varón el del niño y la madre puede pedir mes y medio del padre mes y medio.

No ahora aparte de eso la madre se anda recuperando de haberlo dado a luz no sé; y por ejemplo este una amiga mía que vive en Praga a ella le dan una pensión de 3 años para que no trabaje mientras su hijo crece obviamente es un país desarrollado, nosotros no podemos pero en ese periodo de tres años ella tiene permiso, un permiso específico de pocos meses y el marido también para que se compartan el cuidado del bebé, vamos a decir que sí nos falta mucho en legislación, este desde el momento también en que una mujer permite que su novio la golpe o la violente pues como tú decías desde cuándo empezó la violencia que ella no percibía hasta que ya no la puede parar; y luego las golpean, salen ahí todas golpeas y van y lo sacan de la cárcel, no tenemos esa formación nos falta, hay que trabajar como dices tú, cómo se haría, primero criticando, o sea siendo bien juicioso, bien críticos.

Por ejemplo esto de los juguetes; yo me distancia, y dije a ver ¿de qué se tratan los juguetes? ¿en qué refuerzan lo que las sociedades? pues va a haber a pues las Barbies, son hermosísimas esbeltas, y ahí está otra cultura del de la presión social, para la belleza, no tienes que ser esbelta alta, con una cintura este pequeñísima, tienes que ser fuerte fornido, valiente como los hombres de acción, hay mucha presión y hay muchos arquetipos y estereotipos afuera, que si el papá y la mamá no van a estar listos Karen porque quién se los enseña.

Yo fui profesora de educación básica; algo que con los hijos hacernos un entre toda la familia un comentario de lo leído era muy padre porque yo rolaba me acuerdo el librito, con cada alumno y este luego venían los niños y platicaban cómo estuvo o sea aquella vez el gobierno hizo a través de los profesores un esfuerzo porque los padres se involucraran en este tipo de asuntos con los hijos, yo no sé las estrategias, porque además como dices tú hay que ver los altos mandos verdad, qué piensan de esto este y ellos tienen que ser educados en género, los que toman las decisiones, o bien tienen que tener una apretura de criterio para escuchar las propuestas de los que tienen alguna iniciativa en materia de género.

[KDRM]:¿De qué manera los medios de comunicación aportar o empeorar la información sobre temas de género?

[MEFT]: *Mira yo creo que si hubiera una legislación, este así como hay censura, una categorización de qué tipo de imágenes y contenido se le puede dar a tales edades, también podría haber una censura sobre género, pero para eso necesitamos que quienes hacen las leyes de censura, los medios de comunicación sepan sobre esto, te fijas como todo vuelve a la educación, por ejemplo ahora lo que hace el Facebook, que si ponen alguna palabra que se considera un insulto una ofensa les quitan el permiso de seguir y entonces la gente se cuida.*

Yo creo que si ese tipo de vigilancia hubiera en los medios de comunicación a ver el contenido, porque yo he revisado tesis ahí en la Facultad de gente que se dedica a revisar género en la publicidad y si vieras que es sexista es y qué discriminatorias son los anuncios publicitarios o sea pero tendría que ver a alguien o sea los además.

En el 21 hicimos un proyecto de siete universidades del país ocho universidades del país en un proyecto financiado por el conacyt, con el si es a México de cómo la gente manejaba los contenidos y cuáles habilidades tenía para manejar su gestión con los medios de comunicación. La verdad la gente como estaba pandemia lo hicimos en 21 y acaban de dejarnos salir

de pandemia la gente lo que quería era entretenerse y te vas a sorprender Karen qué tipo de contenidos veían para entretenerse, no les importaba entonces había una serie por ejemplo aquí en Monterrey de programas donde la denigración para los ancianos, para los transexuales, para las mujeres, este hasta para los hombres, era tan grave y sin embargo en el de mayor rating en la ciudad, porque la gente lo que quería era olvidarse lo que estaba pasando afuera o sea también no tenemos una educación en la educación básica, hasta cuándo se están incluyendo contenidos de género no me acuerdo si hace dos años empezaron apenas cuando que en España desde cuarto año llevan ya la materia de cultura de género o sea la verdad ellos nos llevan paso adelante, pero porque desde la educación básica los profesores se capacitan, hacen escuelas de padres hacen actividades con los niños que involucren a los padres, los niños, mismos saben de eso la muestra es que cuando tú vas a España y nadie te carga la maleta, nadie te ofrece a nada, dices tú qué groseros, pues no porque allí a lo mejor puede tomarse como acoso entonces hay extremos pero yo no sé qué realidad vivirá.

España sin embargo nos llevan un avance, verdad mucho avance y es porque tomaron la educación es de los primeros niveles, a mí me toca dar unos cursos en la universidad Pedagógica Nacional de Saltillo y hay unos proyectos de estudios de género desde jardín de niños, que a mí me parece genial capacitar a las educadoras que es su primer este contacto de los niños con la educación formal, capacitarlas para que desde ahí nada delantales rojos, de azul, rosas y azules nada de haber eres niño no haces, esto eres niño, o sea desde allí y si eso los niños lo aprenden desde esa edad, obviamente cuando lleguen a ser ciudadanos si es continuo este tipo de asunto, este va a servir y un día alguno será legislador o no lo sé como ves pues yo no te puedo dar otro punto de vista porque yo como soy educadora, y él lo he sido a varios niveles, yo solo ahí veo la solución, pero quién los profesores tienen que ser educados o autoeducados si a mí me dan la materia de cultura de género porque son unas horas que a mí me sirve pues

me pongo y lo leo y la comprendo y trato lo que hacemos nosotros ahí en la materia.

Por ejemplo les pedimos casos de su ambiente cotidiano, fíjate que ni es tanta teoría, es la básica teoría, pero a ver observa tu entorno en tu trabajo, en tu escuela, en tu salón, en tu casa, en tu calle, en tu cuadra, ¿qué circunstancias crees tú? en donde se incurren violencia de género o en inequidad de género y la analizan la proponen la revisan les damos muestras de películas, les damos lectura, les damos ejercicio, les damos debates y luego ellos proponen cómo se podría resolver desde un punto de vista viable, que no sea que el gobierno de la República ,seas tú, que seas tú o los actores cómo lo podrían haber resuelto, no es como esta resolución de conflictos.

[KDRM]: ¿Los medios de comunicación sumas o restan en materia de género?

[MEFT]: *Claro que los medios pueden aportar o pueden restar en materia de género, como te lo mencione anteriormente si no existen sanciones, leyes pero principalmente si los encargados, responsables no tienen perceptiva de género el mensaje de los medios de comunicación seguran siendo por lo que ellos consideran que vende.*

[KDRM]: ¿Cuáles son algunas de sus observaciones, que surgen desde su posición como experto en temas género?

[MEFT]: *Yo creo que como tú decías al principio que es tu proyecto, tenemos que enseñarnos, sensibilizarnos, para percibir la violencia de género la violencia de género, no solo es asesinatos y feminicidio, la violencia de género empieza desde la inequidad, desde la discriminación y la desigualdad, si nosotros estamos atentos a que eso lastima al otro, porque el otro a veces ni cuenta se está que está haciendo lastimado, entonces qué hacer con alguien que no ha leído nada de género, simplemente yo creo que hay un principio como de empatía, o sea a mí me gustaría que me dijeran, lo que yo le estoy diciendo a ella, me gustaría que me hiciera lo que le estoy haciendo a él, por un principio de empatía tú vas a decir no a mí no me gusta que se burlen de mí, a mí no me gusta que me insulten, a mí no me gusta*

que me digan fea, o me digan gorda o me digan tonta o me digan que no sirvo, o me digan que me van a tocar etcétera, no por un principio de empatía segundo e inevitablemente.

Bueno gracias al gobierno y a las instituciones ahora hay por ejemplo los violentómetros que son la herramienta más sencilla y más simple que se puede enseñar desde la secundaria, por decir desde la primaria tal vez, eso sería o sea si te callas, si te ignora, si se burla de ti enfrente de otro, ya los inicios de la violencia género, por una parte, por la otra hay que dar educación sexual, cada vez más temprano, cada vez más pronto, nosotros la dábamos, me acuerdo cuando estamos en educación básica la damos hasta quinto y sexto, yo creo que debe ser desde mitad desde cuarto año para arriba, los muchachos deben saber ya que una acción sexual tiene tales consecuencias, y que son dueños de su cuerpo.

Fíjate otra vez que creemos que los niños por ser niños son este materia dispuesta para todo no, también son personas y también se les respeta y también hay que cuidar el trato con ellos decir sí se enseñan en educación básica, los derechos de los niños, pero no como una tablas tienen que saber cuáles son sus derechos y los padres de familia hay que enséñales.

Lamentablemente en un país como México, donde el nivel de estudios es creo que de cuarto de primaria sino es que hemos subido, ya el último que vi, eso pues entonces vámonos si son cuatro años de primaria, en esos cuatro años hay que enseñarles algo antes de que se nos vaya, sí que no se deberían de ir, que eso también es cosa de la situación del país y de la ideología de los padres pero si 4 años los tenemos en educación en esos cuatro años digo me parece descabellado que solo tenemos.

Después pues yo creo que escuchar a las activistas las que investigan se cansan de darnos estadísticas sobre mujeres violentadas ,estaba leyendo yo un documento de México de que la mayor cantidad de la violencia que se ejerce contra las mujeres en México es la verbal, tenían estadísticas del INEGI por su pareja, o sus o su núcleo familiar, después venía obviamente

las agresiones físicas y por último los asesinatos, no pero hay muchas otras agresiones que ni siquiera la mujer se da cuenta que las persigue y que siguen allí.

Los medios de comunicación, nuestros educadores, los mismos padres, los mismos que quiero decir políticos, no están no saben no interiorizan la cultura de género, lo hacen porque los obligan a ver tienes que tener una cuota de mujeres a ver qué estás haciendo tú jefe de una escuela director por el género de asuntos no va a funcionar, Karen si no hay una verdadera introyección de lo que de lo que es la cultura de género y no necesitan tomar un doctorado vean el violentómetro y yo creo que esa es la primera base para poder actuar.

[KDRM]: ¿Desde su punto de vista la cultura de género debería empezar en?

[MEFT]: *Que hay que seguir capacitando a los maestros, directivos, por ejemplo nosotros cada semestre capacitamos, bastantes profesores cada vez ha ido aumentando y ahora que la universidad esta comprometió, hay muchos colegas que acuden a los diplomados y que y que para poder acreditarlo leen verdad hacen ensayos creo que eso es una responsabilidad que la está tomando muy bien la universidad. Lo importante es que todos los educadores sin importar si dan materias de género reciban capacitación con perspectiva de género.*

[KDRM]: En su opinión, ¿qué acciones, programas o actividades deberían implantarse en relación a temas de género?

[MEFT]: *Últimamente este yo me de unos años para acá me he dedicado a revisar lo que se llama la violencia simbólica. La violencia simbólica y me he centrado en la de género, verdad porque pertenece al campo de la violencia cultural, aquella que se ejerce por la ideología y el posicionamiento o los prejuicios que tenemos, entonces yo creo que si nosotros conociéramos las dimensiones de la violencia simbólica y la trasladáramos al género porque hay violencia simbólica de muchos tipos, la que ejerce por ejemplo el jefe sobre ti cuando tú ya le dices buenos días, y él no se digna a verte pues es*

un acto de violencia que está ejerciendo porque tiene una posición superior a la tuya y tú no puedes hacer nada contra ello, pero hay esas violencias simbólicas en el ámbito del género si nosotros aprendiéramos este que hay maneras de lastimar al otro sin tocarlo a veces sin hablarle a veces no es hablarle solo es mirarlo o impedirle que haga algo pero también después es hablando.

Yo mi especialidad es el discurso el análisis del discurso me he centrado en este tipo de asuntos, ahorita estoy haciendo acabamos de terminar un libro y vamos a publicar el libro con la Universidad Autónoma de Coahuila hicimos un estudio de Coahuila y de Nuevo León sobre este actos de violencia verbal en diferentes situaciones en ámbitos público y privado cuando manejas, cuando estás con tu pareja etcétera y las mismas entrevistados nos dijeron qué harían en caso de qué le dirían a la otra persona en caso. Bueno pues están los resultados muy similares desgraciadamente no vemos o sea qué podemos decir por competencia todos insultan de la misma manera y todos insultamos a las mujeres insultamos digo porque las mujeres insultan a las mismas mujeres los varones insultan a los varones y a las mujeres y las mujeres a los varones etcétera este siempre basadas en lo sexual las mujeres están siempre categorizadas por su valía sexual por su apariencia y su conducta sexual y los varones por su capacidad intelectual y por sus habilidades entonces eso nos da una idea general de la ideología que permea al menos en el norte de México donde creemos que las mujeres valen por sus atributos sexuales y los hombres por su inteligencia.

Fíjate cómo reducimos al ser humano a solo unos factores de su personalidad, solo que quisiera agregar que se atreven a expresarlo porque era por correo y es anónimo y todo pero es lo que dirían en una situación hipotética le dirían a una mujer esto y a un hombre lo otro entonces sí te da bastante tristeza, porque fue en comunidades universitarias, le decía yo a mi compañero ¿bueno que vamos a hacer con esto? o sea al exponerlo y que hay que brindar soluciones como tú me preguntas a mí y en eso estamos pensando cómo solucionar que estudiantes y profesores bueno acá en mi

caso solo fueron estudiantes podemos decir estudiantes de licenciatura que están formándose todavía tengan estas acciones violentas porque como no toco al otro no le estoy haciendo nada pero al decir te lo estoy violentando no aunque sea de un carro a otro aunque sea en la calle.

Entonces fíjate como no conocemos este, no sabemos hasta dónde dañamos a la otra persona y no es que sea la Biblia ni mucho menos como decía una persona sino que es dimensionar al otro en su humanidad y la igualdad que tiene contigo como ser humano eso es lo que quisiera yo añadir.

4.2.2. "Por el machismo, no creo que sea por otra cosa": Entrevista con la Dra. Priscila Rebeca Salas Espinoza, docente de la Universidad de Sinaloa, además es integrante de Organizaciones Civiles.

Existen instituciones sociales que influyen en las conductas de las personas y, por ende, repercuten en la discriminación de género, entre ellas, la familia, la iglesia, la escuela, por ello es muy importante crear conciencia y congruencia entre lo que se enseña en ellas para lograr una sociedad igualitaria. La Doctora Priscila Rebeca Salas, docente de la Universidad de Sinaloa, afirma que a pesar de los esfuerzos de las mujeres para sobresalir o llegar lejos en las diferentes áreas, están limitados por los roles de género, a lo que menciona que "Todavía veo que es una utopía, no en la práctica la verdad, o sea porque uno aspira a muchas cosas, pero en realidad justamente la estructura social no permite que te vayas más lejos", así como también señala que en lo que corresponde a las leyes, presidentes, senadores, alcaldes no consideran como prioridad la situación actual de las mujeres y solo le ven porque tiene que cubrir la cuota de género.

Partiendo de los esfuerzos que se realizan para erradicar la violencia de género, la doctora señala que “Por el machismo, no creo que sea por otra cosa. Es que cuando hay leyes se supone que cuando se aprueba en el Congreso del Estado, en el legislativo se le asigna inmediatamente un presupuesto, qué es lo que sucede pues no sabemos qué sucede, pero si sabemos que pasa.” la investigadora afirma que a pesar de los esfuerzos o leyes que se aprueban en materia de género no sé asigna el presupuesto para cumplir con estas responsabilidades.

La cultura de la prevención es una carencia en nuestra sociedad que entorpece los avances de la igualdad de género, “Nunca vamos a avanzar lo suficiente si no entramos en una política de prevención, en donde estemos pensando en procesos de cambio social y en estos procesos de cambio social que son a largo plazo, tendríamos que incluir precisamente la influencia que pueda dar la familia no para reafirmar estos roles y estereotipos machistas” refiere la doctora en la importancia de la prevención y la relevancia de las políticas.

Un factor importante dentro de la problemática de género en la sociedad es el tiempo, dado que en muchos casos a las mujeres no se les brinda el tiempo requerido para desarrollarse libremente, es por ello por lo que Salas Espinoza refiere que “Para llevar a cabo un avance significativo en la igualdad entre hombres y mujeres, yo creo que es sumamente importante que mujeres tengamos tiempo libre.” señaló la investigadora, ya que culturalmente la mujer sigue teniendo las responsabilidad del hogar, los hijos y las actividades de la familia por ser mujer.

A continuación, se incluye de forma completa la entrevista realizada a Doctora Priscila Rebeca Salas Espinoza, docente de la Universidad de Sinaloa, además es integrante de Organizaciones Civiles en materia de Género y activista:

Karen Deyanira Roman Martínez [KDRM]: Hola, maestra buenas tardes. ¿Me puede hablar de su trayectoria?

> Priscila Rebeca Salas [PRS]**:** *Te cuento que yo estoy en estos temas de la investigación de género desde más o menos en el año 2006, cuando yo vuelvo en la Universidad, después de estar casada, criando hijos y pagando el impuesto reproductivo. Entonces vuelvo a la Universidad para titularme, porque ya sabes te casas, te embarazas, abandonas la Universidad porque no hay donde dejar a los chamacos, entonces volví y ahí me comenzó a llamarme mucho la atención, justamente la temática sobre las violaciones a los derechos de las mujeres.*
>
> *Entonces comencé, yo también necesitaba una tesis para titularme de la licenciatura en sociología, no porque la necesitará como un requisito, sino porque yo quería después estudiar una maestría con mención en estudios de género en el extranjero, becada, entonces a mí me parecía que sí tenía una tesis sería más fácil lograr mi objetivo.*
>
> *Hice una tesis en donde revisé el tema de "Trabajo extrafamiliar remunerado y empoderamiento femenino, con mujeres de la Universidad de Sinaloa".*
>
> *Luego después de mucho andar paseando por aquí, por allá, a ver quién quería una mujer vieja, casada con hijos, en un estudio de posgrado Becada, pues conseguí. Conseguí una beca para estudiar la maestría en estudios de género en el extranjero, becada en la sede de Flaxio Ecuador. Y me fui para allá y dejé a las hijas con el marido.*
>
> *Entonces, luego vine de allá, según yo conseguí una gran oportunidad de trabajar en la instancia de las mujeres en el Gobierno de Sinaloa, fue la experiencia más horrible en la vida.*

Y luego entre al doctorado y ahí hizo un doctorado en trabajo social con mención en estudios de género y yo siempre he estudiado a mujeres académicas. ¿Como se desenvuelven en las universidades? ¿Como se comportan?, ¿como trabajan?, ¿qué piensan?, etcétera. Y mi última tesis fue en "En el campo universitario y negociaciones del campo erótico".

[KDRM]: ¿Qué lo motivo para dedicarse a temas relacionados en materia de género? ¿Por qué considero que se debería su carrera inclinarse a temas de género?

[PRS]**:** *Pues como dicen por ahí una frase muy conocida, una viene feminista por la propia historia. Entonces yo soy hija de una mujer soltera, diagnosticada con un problema psiquiátrico, según yo, desde mi perspectiva, una mujer que cayó en una depresión profunda causa de una violación de la cual quedó embarazada. Ella perdió toda todos sus amigos, todo lo que tenía y parió una hija que soy yo.*

Entoces Cuando uno se va, desarrollando como mujer, como niña, pero estás pensando en un montón de cosas, por ejemplo, en la carga de cuidar a tu mamá desde niñaM que es tu responsabilidad y no es una responsabilidad de nadie más y luego justo cuando me casé, pues salí súper achacosa con el embarazo y cuando yo quise volver a la Universidad, no había un lugar en donde yo, como ama de casa, como una mujer que quería estudiar y terminar una carrera, pudiera yo dejar a mi hija, porque no había, ahora como 30 años después estamos discutiendo guarderías y lo importancia de los trabajos de cuidado, entonces no, hace 30 años, mi hija mayor tiene 30 años. Y pues nadie hablaba de este tipo de situaciones, a las que te enfrentabas como mujer.

Entonces, tenía el acuerdo con mi marido de que, después de que mis hijas ya pudieran valerse por sí mismas, o sea y te hablo de que estaban en la secundaria cuando vuelvo a la Universidad. Pues que ella yo ya iba a poder, digamos hacer lo que yo quisiera. Entonces el señor, yo me inscribí en la escuela de Sociología en la tarde.

Entoces, yo hacía todo lo que tenía que hacer en la mañana me iba entraba a las 15:00 de la tarde me iba a la escuela, regresaba a las 20:00 de la noche y pues tenía que hacer lo que tenía que hacer, ósea, tareas, cuidar hijas. Todo lo que tenía que hacer, y pues así, por eso, por eso es por lo que me pareció que era relevante el tema de los estudios de género.

[KDRM]: ¿Cuál es la situación actual de nuestra comunidad rumbo a la igualdad de género?

[PRS]**:** *Todavía veo que es una utopía, no en la práctica, la verdad, o sea porque uno aspira a muchas cosas, pero en realidad, justamente la estructura social no permite que te vayas más lejos, todavía que las redes que una mujer puede construir a su alrededor con su familia, con sus amigas.*

Yo tengo una amiga a la que quiero mucho, ella es mucho más joven que yo, 22 años más o menos, ella tiene una hija con una discapacidad, por mala práctica en el Seguro Social y la niña tiene, pues tuvo daño cerebral. La cosa está en que ella, pues era una mujer igual, pobre, una mujer que tuvo a su hija muy joven 19 años, y ella igual volvió a la Universidad, ya que su hija estaba más grande que su mamá, su hermana se la podían cuidar, ella buscando trabajos de medio tiempo precarios, para poder lidiar con los cuidados de su hija, porque conforme fue pasando el tiempo su hija se fue creciendo, fue la niña, ya tiene 11 años y las guarderías no aceptan niñas de esa edad y con esas características en donde en las guarderías les tengan que cambiar el pañal. El sábado nos vimos y ella me decía, bueno, con la novedad de que a Julieta le vino la menstruación. Ahora menos la van a aceptar en una guardería.

Cuando hablamos de equidad de género y empoderamiento, yo creo que la perspectiva internacional es sumamente pertinente, porque para las mujeres pobres ya no me quiero meter en temas de raza o preferencias sexuales para las mujeres pobres. La aspiración de la equidad de género es como algo que ves en las novelas, o que pasen otros países.

[KDRM]: ¿Qué acciones se deben incorporar para obtener normativas sostenibles para sociedad con igualdad de género?

[PRS]**:** *Yo creo que hay dos cosas que son sumamente importantes, donde se me da todo, piensas en el presupuesto si es adecuado para poder dar las facilidades necesarias, por ejemplo, guarderías para niños, niñas, adolescentes, personas adultas y de la tercera edad con discapacidades. Si las mujeres tenemos que estar cuidando, por ejemplo, yo que cuidaba a mi mamá con este trastorno psiquiátrico durante 52 años, casi te podría decir, o por lo menos 46 años, si no hubiera tenido a mi marido, por ejemplo, y si mi marido no hubiera querido participar de los cuidados, entonces yo no hubiera podido hacer nada.*

Estas poblaciones ni siquiera las considera, guarderías, hospitales o casas de cuidado, ni siquiera, obviamente no tenemos lugares en donde dejar a los y las ancianas, no tienes un lugar en donde dejar a tus hijos e hijas si no tienes un trabajo, las guarderías que hay disponibles son para mujeres trabajadoras, porque ser ama de casa no se considera un trabajo, entonces si tú eres ama de casa y por la tarde tu quieres ir a la Universidad, a la prepa, a la secundaria donde quieras ir, no tienes quién te cuida, tus hijos e hijas, no puedes ir.La salud mental en este país es sumamente discriminada, desdeñada, no hay algo en lo que tu puedas apoyarte.

La política estatal ha ido desarmando todas las instituciones de cuidado a lo largo del tiempo, cuando yo nací, fíjate bien, el recuerdo más temprano que yo tengo es ir a visitar a mi mamá, al hospital, a hospital psiquiatra; ya no puedas dejar a una persona en un hospital psiquiátrico por más de 2 meses, yo tengo que hacerme cargo de ella, mi abuela si podía dejar a mi mamá en un hospital psiquiátrico internada, yo no, yo no puedo dejar y es la misma persona, es esas son cosas que uno dice, no es que podamos hacer las políticas, las leyes, pero y si no liberamos a las mujeres de todo este asunto. Entonces no vamos a ningún lado.

Decía una vez un maestro que nos dio clases en la, en el doctorado, ¿yo no sé por qué pelean las mujeres y en la ley ya tienen todo?, no, pues sí, le digo, o sea es justo. Yo lo veo yo acompaño a víctimas de violencia de género, de feminicidio, mujeres desaparecidas, desde el 2009, el Protocolo Alba es una sentencia para México, tiene que implementarse en todos los Estados de la República desde el 2009 ¿Sabes cuándo logramos que en Sinaloa se implementará el protocolo Alba? Desde el 2019 Y estaba en la ley.

Ya lo dijo el Peje cuando ganó, que las mujeres me esperen, porque primero tenemos que pacificar el país, o sea, hay cosas que son importantes, las mujeres no somos importantes.

Entonces en estas cuestiones de la equidad de género, bueno, necesitamos que sea igualdad sustantiva que llegue a los presupuestos, pero dime, tú qué candidato hay poniendo por ejemplo, guarderías para los niños con discapacidad o los adolescentes o el mismo Peje nos quitó las guarderías, los refugios, y él pensaba que darle el dinero a la gente iba a solucionar los problemas, entonces pues tu dime qué tanto hemos avanzado.

[KDRM]: ¿Por qué a pesar de los esfuerzos de diferentes intuiciones las estadísticas siguen en aumento en referencia a la violencia de género?

[PRS]**:** *Por el machismo, no creo que sea por otra cosa. Es curioso, decía una amiga hace poco, "Es que cuando hay leyes se supone que cuando una ley se aprueba en el Congreso del Estado, en el legislativo se le asigna inmediatamente un presupuesto", qué es lo que sucede, pues no sabemos qué sucede, pero si sabemos que pasa, no, o sea, por qué. Porque tenemos el machismo. Esta idea que te acabo de decir de que las mujeres nunca en cualquiera de sus temas somos importantes, obviamente tenemos el factor de la corrupción, cuando se trata de desviar fondos o de quitarle el presupuesto a algo.*

Cuáles son los primeros seleccionados las cosas de las mujeres, nos ha tocado a mí me tocó ver aquí, por ejemplo, que los fondos y hecho ahorita en el presupuesto pasado para no irme tan lejos, tienes en el anexo de las

mujeres una planta para comprar fertilizantes eso está en el presupuesto, en el anexo de presupuesto, dedicado a cosas de las mujeres, allí metieron una política para comprar fertilizantes.

[KDRM]: ¿Cómo se bebería ser el mensaje sobre temas de género para ser adoptado en la sociedad?

[PRS]**:** *Bueno, yo creo que con el mensaje de los temas de género pasan al menos 2 o 3 cosas, usamos mucho este asunto de la perspectiva de género, sobre todo en la Academia porque queremos quitarle el sentido de lo político en la transformación, queremos hacerlo ver como algo que aceptes, nada más como un tema de investigación y en este sentido, pero hacemos documentalistas del National Geographic.*

Solamente vamos a describir la realidad, cuando nosotras mismas las mujeres que estamos investigando y estudiando estamos inmersos en una dinámica de género en donde las asimetrías de poder de entre nosotros y el machismo pues casi lo pegas en cartelones en las paredes no, pasa eso y creo también que pasa que tenemos que comenzar a hablar más de feminismo, mucho más, porque si queremos igualdad de géneros, bueno, entonces vamos a hablar de los géneros, no del varón, de las mujeres, de las personas trans, de los hombres trans, de las personas no binarias y a final de cuentas podremos resumir toda esa igualdad en que todas queremos, un trato digno, y respeto a nuestros derechos humanos, y en nuestra identidad.

Creo también que hay una confusión muy grande en el sentido de que creemos que cuando hablamos de temas de género, creemos que hablamos de mujeres y pues no hablamos de mujeres nada más, hablamos de hombres, hablamos de otros géneros y yo creo que eso es algo que tenemos que tener, esa distinción, al menos ahí, pues esta no para de Reflexionarla y tenerla presente. Yo creo que eso pasa.

[KDRM]: ¿De qué manera los medios de comunicación aportar o empeorar la información sobre temas de género?

[PRS]**:** *Pues mira, siempre tenemos esta como doble discurso, no? Con respecto de decía mi abuela; "Hechos son amores y no buenas razones" una cosa puede ser una buena razón y otra cosa es una práctica, no. Aquí tenemos, por ejemplo, una Universidad en donde es premiada por buenas prácticas en sus políticas para combatir el acoso y el hostigamiento sexual, pero si tú vas con la titular de la instancia universitaria, denunciar a un maestro agresor, lo más probable es que te mande a la ******. Entonces eso pasa en todas partes.*

Yo creo que fíjate con respecto a los medios de comunicación, a nosotras como colectiva nos ha ido muy bien acá y hemos logrado muchas cosas con los medios de comunicación, en el sentido justo, donde el uso del lenguaje de la presentación de las noticias, en no estar generando nuevas violencias contra las chicas que han sido víctimas de una violencia ya machista, pero yo creo que eso tiene mucho que ver en sí, con la incidencia en las instituciones y la aplicación de la ley, también con la voluntad de las personas que están en los medios, sí la otra, pues con la presión social.

Yo creo que a nosotras nos va, ha ido bien en eso, porque al principio, por ejemplo, nosotros mandábamos circulares que mandaba ciprina nacional y les decíamos, es que ustedes no pueden mencionar el nombre de una niña o niño involucrado en una situación de violencia, no pueden poner su foto, no pueden poner sus datos personales y ellos el principio, decían "Pero es que ustedes quieran frenar la libertad de prensa" por cierto, hoy es día de la libertad de prensa, con el, pues nos echamos esos pleitos brindamos algunas capacitaciones. Y también la instancia estatal de las mujeres y a final de cuentas, vemos que muchas de las cosas sean remediado y subsanado.

Yo creo que las autoridades pues les pasa, que pueden decir un montón de cosas, no ya la hora de ejecutar aquellos, pues se topan a ellos mismos, ellas mismas con su con la agenda política, con si es un amigo, no es mi amigo, le debo favores, y un montón de cosas en donde ellos mismos tienen trabas. Bueno, yo creo que pasa y allá.

[KDRM]: ¿Los medios de comunicación suman o restan en materia de género o generar más estereotipos?

[PRS]**:** *Bueno no solo son los medios de comunicación, los estudios que se han realizado al respecto dicen que hay al menos 7 instituciones sociales que afectan las conductas de las personas, entonces no es nada más la familia, tenes la familia, la iglesia, la escuela, cuando estás en la adolescencia, por ejemplo, son los amigos quienes van a decir que vas a hacer y qué no vas a hacer, tienes muchas instituciones sociales, pero yo, por ejemplo, siempre lo digo acá, nunca vamos a avanzar lo suficiente si no entramos en una política de prevención, en donde estemos pensando en procesos de cambio social.*

En estos procesos de cambio social que son a largo plazo, tendríamos que incluir precisamente la influencia que pueda dar la familia no para reafirmar estos roles y estereotipos machistas. No porque esos son el problema, digamos los estereotipos sociales existen y en muchos sentidos son las maneras como enfrentamos la realidadel.

Cuando el estereotipo, es discriminador, no y restringe todas tus oportuno, nada es porque si tú ves inmediatamente, por ejemplo, una persona con bata blanca, nunca vas a pensar que es carnicero siempre vas a pensar que es médico y eso es un estereotipo, y los usamos y no estamos pensando en desarmar esos estereotipos. Estás pensando en desarmar algunos estereotipos sobre todo que tienen que ver con la discriminación y los prejuicios hacia las mujeres.

[KDRM]: ¿Cuáles son algunas de sus observaciones, que surgen desde su posición como experto en temas género?

[PRS]**:** *Hablando justamente del género, pues que lo he usado en las 3 tesis que he hecho como perspectiva teórica, a mí me gusta usar la perspectiva de género, como una herramienta que me sirve para hacer el análisis de las asimetrías de poder entre los hombres y las mujeres, eso principalmente.*

Creo que no puede ser una perspectiva útil, si no la usamos de manera relacional, tiene que estar siempre en comparación por ejemplo, el género

femenino, el género masculino y si tú te quieres ampliar teóricamente, pues los otros géneros no, pues hay muchas cosas que entran justamente en el conflicto, en la distribución de los recursos, en la distribución del poder, y sobre todo, en el acceso al dinero, que tiene ahí que mucho.

También creo que es muy útil para analizar el acceso que tenemos las mujeres y los hombres de manera diferencial al prestigio, lo que has prestigioso para ellos y ellas y lo que no es prestigioso para ellos y ellas.

Fíjate que ahora, por ejemplo, en la última tesis hablando de capital erótico todo mundo le aporta y le apostaba en las hipótesis a que quienes negociaban con el capital erótico dentro de esta Universidad donde yo hice el estudio eran las mujeres pues resulta que aquí en Sinaloa contrataban a más varones jóvenes aún sin título para trabajar como docentes en la Universidad. Y en las mujeres, por más títulos que tuvieras, era muy probable que no consiguieras una negociación con tu capital erótico tan importante como los varones.

[KDRM]: ¿Desde su punto de vista la cultura de género debería empezar en?

[PRS]**:** *Para llevar a cabo un avance significativo en la igualdad entre hombres y mujeres, yo creo que es sumamente importante en las mujeres tengamos tiempo libre que haya quien cuide, yo creo también que es muy importante que los trabajos de cuidado y el trabajo de casa se incluya en las cuentas públicas porque, por ejemplo, el petróleo y las remesas están incluidos en la cuenta pública, en el Producto Interno Bruto y, dice el Presidente, sale y dice los paisanos que están en Estados Unidos aportan con sus remesas tanto bueno, las mujeres aportamos con nuestro trabajo doméstico más que el petróleo, sin embargo, los machistas no quieren poner el trabajo de las mujeres en la cuenta pública porque eso sería reconocerlo y saber que aportamos. Ya no nos podrían llamar mantenidas. Entonces esas acciones son importantes, reconocer el trabajo doméstico, hace falta mucha, mucha capacitación y formación, educación sobre los derechos humanos de*

las mujeres, ya lo dice la Convención de las he dado todas las formas de violencia contra las niñas, adolescentes y mujeres.

¿1789, te acuerdas? Las mujeres salimos arengamos a los hombres porque le subieron al pan, vamos, van, toman la bastilla Olimpia, dice, queremos derechos nosotros también no le dicen los vatos la de Goya, la de capitán 1945 después de que se acaban la Guerra Mundial, empiezan las negociaciones otra vez para la Carta de los Derechos Humanos. Bueno, aunque el honor Russell hace lo imposible, no logra que se mencionan las mujeres em esa carta, en 1900 y aquí siempre se me va, me confundo 92 o 94 se nos reconoce a nosotras las mujeres como sujetas de Derechos Humanos. Nosotras no teniamos idea que teniamos derechos humanos.

[KDRM]: En su opinión, ¿qué acciones, programas o actividades deberían implantarse en relación con temas de género?

[PRS]**:** *Yo creo que es muy importante que tu tengas tu como investigadora tengas la distinción de que la perspectiva de género es una perspectiva teórica y que cuando hablamos de trasladarla hacia la política pública estamos hablando no de género, sino de Igualdad, de que estamos solicitando que haya igualdad e Igualdad sustantiva, no equidad, porque ahí nos vamos por otro lado, justamente si tú revisas, por ejemplo, las posturas oficiales e institucionales, te vas a dar cuenta de eso o documentos que tienen la Suprema Corte de Justicia de la nación sobre este asunto de la igualdad y la perspectiva de género.*

Por ejemplo, ellos usan mucho para sus protocolos para juzgar con perspectiva de género para juzgar con perspectiva de niñez, para juzgar con perspectiva internacional, yo creo que eso completa, acuérdate que si en lo académico usamos mucho esta perspectiva de género, pero cuando tratamos ya de llevarla y sacarla de ahí, acuérdate que los géneros son varios, que ya no tenemos dos, que tenemos varios y que es eso es muy importante que la perspectiva de género nos va a servir en tanto nosotras sepamos utilizarla y con ella a dar un bueno golpes al machismo.

4.2.3. “La parte fundamental es la reeducación pero no solamente para los hombres...”: Entrevista con el Licenciado Alejandro Díaz, Jefe del Departamento de igualdad de Género, del Instituto Estatal de las Mujeres.

Las diferencias de oportunidades y condiciones entre mujeres y hombres está marcada por una serie de factores que crean esta desigualdad, como sucede con el tema del desarrollo profesional, al que mayormente tienen acceso los hombres que las mujeres.

El licenciado Alejandro Díaz, Jefe del Departamento de Género del Instituto Estatal de las Mujeres, menciona que la carga de trabajo que reciben las mujeres por ser mujeres puede detenerlas para continuar con otras actividades; “Una serie de situaciones que me van dejando poner en cuenta, esta marcada diferencia no con el trabajo con mujeres o con los hombres, pero después; pues vas analizando y siguiendo los procesos comunitarios y ves que si las mujeres no se pueden desarrollar muchos de los elementos que hay.”

Para Alejandro, especialmente en temas de género es de caracter prioritario la identificación y previsión de la violencia hacia la mujer, por ello señala que en las parejas debe haber una corresponsabilidad para realizar labores, ya que comunmente las mujeres realizan labores no remuneradas, como el cuidado de los hijos y quehacer del hogar, así como tambien destaca el papel del gobierno en este tema; “La corresponsabilidad del gobierno tanto a nivel Estatal, Municipal y Federal sobre el desarrollo de acciones que fomenten este tipo de cuidados o sea que hay una remuneración por este tipo de cuidados y que además este la iniciativa privada invierta en este tema seria fundamental”.

En cuanto a estadísticas y datos aunados a la violencia contra la mujer, el licenciado Díaz señala que las denuncias cada año sobrepasan el año anterior, e indica que esto se debe a la promoción de la temática y la facilidad de denuncia con la que se cuenta actualmente; “hoy en día alrededor del casi el 70% de las mujeres en Nuevo León han vivido un tipo de violencia, estamos hablando de 1.7 millones de mujeres que están viviendo algún tipo violencia aproximadamente. Esto que significa que el estado como gobierno en todos los niveles no tienen la capacidad de respuesta” refirió.

En la parte final de la entrevista, el jefe de departamento de Igualdad de Género destaca la importancia de la educación en materia de género desde casa hasta todos los niveles educativos, además de incrementar la relevancia del tema reeducando a todas las generaciones, “la parte fundamental es la reeducación pero no solamente para los hombres, pero también tenemos que educar para las mujeres…” agregó.

Enseguida, se incluye de forma completa la entrevista realizada al Licenciado. Alejandro Díaz Jefe del Departamento de Igualdad de Género del Instituto Estatal de las Mujeres:

Karen Deyanira Roman Martínez [KDRM]: Muy buenas tardes, me encuentro con el maestro Alejandro Díaz. Me gustaría mucho que nos platiques un poquito de tu trayectoria como docente de la facultad.

> Alejandro Díaz [AD]: *Sí bueno yo soy Alejandro Díaz Ramírez soy jefe de Igualdad de Género del Instituto Estatal de las Mujeres. Y aquí pues ya la jefatura, pues nos encargamos de dar de esta observancia a la política de igualdad entre mujeres y hombres en el estado.*

[KDRM]: Qué lo motivo para dedicarse a temas relacionados en materia de género. ¿Por qué considero que se debería su carrera inclinarse a temas de género?

[AD]: *Yo soy psicólogo social, entonces mi trabajo en comunidad me hacia ver mas por cuestiones de igualdad, de manera global en todos los ámbitos. Sin embargo mi trabajo en comunitario que venía desarrollando, pues comenzaba a ver que había una marcada diferencia con el trabajo con las mujeres sobre todo que en procesos sociales que se venían llevando a cabo este eran todos llevados a cabo por mujeres e intervenido algún hombre esposo de alguna de las de las señoras y muchas veces el proceso se venía abajo. Ya sea porque no querían que estuviera trabajando o porque yo iba como promotor social, porque yo las atendía etcétera.*

Entonces a partir de ahí se fueron dando una serie de situaciones que me van dejando poner en cuenta esta marcada diferencia no con el trabajo con mujeres o con los hombres, pero después; pues vas analizando y siguiendo los procesos comunitarios y ves que si las mujeres no se pueden desarrollar muchos de los elementos que hay en las colonias este en cuestión de organización comunitaria es muy importante su participación. Y entonces al comenzar a analizar este los temas pues empiezas a ver que el primer tema que me toca ver son violencia en contra las mujeres, ya trabajando primero con la Agencia Estatal de Investigaciones de la anterior Procuraduría General de justicia.

Se hizo un primer mapeo de denuncia de violencia familiar por el 2004 aproximadamente, entonces ahí pues ya comienzas a ver esta situación, posteriormente ya en la atención directa de casos de violencia contra las mujeres. Cada ves con las lecturas, con los talleres, y este estarte cuestionando constantemente sobre lo que el deber ser de lo que uno es, pues vas tomando más conciencia de estas dificultades y que pues nunca terminas es algo tan interiorizado que a veces no lo terminas.

Por ejemplo analizando las cifras del censo del poblacional veía uno puede ver que el 75% de los que contestaron son hombres y el 25% son mujeres de

los que contestaron el censo Nuevo León. Y entonces pues le pregunté, bueno de hecho con eso inicia el Programa Estatal para Igualdad entre mujeres y hombres. Si está el estereotipo que la mujer está en la casa y en tiempos de pandemia en el 2020 ¿Por qué contestaron más los hombres que las mujeres? Verdad; entonces vi esta estadística y analizando la situación fue que yo salí en mi casa a contestar el censo, la situación fue que estábamos comiendo cuando llego la encuesta y le pregunto a mi esposa quien sale, mi esposa me dice sal tu para yo tener los niños y yo a bueno. Entonces así de interiorizado esta no que ni te das cuenta, como está la situación de los cuidados, del machismo desde casa a nivel mundial.

[KDRM]: ¿Cuál es la situación actual de nuestra comunidad rumbo a la igualdad de género? Desde su perspectiva:

[AD]: *Siento que si existen, que si han habido algunos avances en el tema jurídico, hay algunos avances todavía en el tema social, pero todavía estamos en la etapa institucionalización de los mecanismos que nos van a facilitar estos procesos.*

Es fecha que el día de hoy que en los distintos niveles de gobierno no se le termina de dar el apoyo y el fortalecimiento adecuado a esas dependencias, que nos van a ayudar a tener ese cambio de cultura que necesitamos, es tan así que a veces no se dan cuenta del cumplimiento que deberían tener de las dependencias que deberían estar construidas en los diferentes niveles de gobierno, el desconocimiento de las leyes y obviamente muchas veces falta de sensibilidad hacia el tema.

En un primer ejercicio, que hemos estado haciendo en algunos municipios, te das cuenta que el tema de género está muy especializado, en las dependencias que toman el tema de género sigue siendo muy básico, donde se necesita mucho la información, la sensibilización y en otras no. Y sobre todo en la toma de conciencia del compromiso jurídico que tienen las dependencias en tema de género.

[KDRM]: ¿Qué acciones se deben incorporar para obtener normativas sostenibles para sociedad con equidad de género?

[AD]: *Bueno primero esta el tema de cuidados, la corresponsabilidad familiar, tenemos que desarrollar más acciones en el tema de la corresponsabilidad, en la cuestión de quién educa a los hijos y a las hijas quién se hace cargo de las personas enfermas y con alguna discapacidad, porque el tiempo que se invierte en este tipo de tareas pues es un tiempo no remunerado.*

Al final de cuentas como bien se trabaja en el tema pues él una persona que trabaja, puede trabajar porque alguien lo ayuda a que salga a trabajar no, desde lavar su ropa, si no están cubiertas esas primeras necesidades, pues es difícil, que todo lo demás ocurra y que inclusive están ahí en los mismos acuerdos no que a veces se toman de pareja quien va a trabajar, quien va a cuidar a los niños, en la mayoría se quedan las mujeres en casa.

Entonces, en la medida en que tanto aprendamos a reconocer esta corresponsabilidad tanto de hombres como mujeres en las labores del cuidado pero también la corresponsabilidad del gobierno tanto a nivel Estatal, Municipal y Federal sobre el desarrollo de acciones que fomenten este tipo de cuidados o sea que hay una remuneración por este tipo de cuidados y que además este la iniciativa privada invierta en este tema seria fundamental.

De los temas de Educación, siempre es importante la educación, en los niveles de licenciatura, ingenieras, matemáticas etcétera todo esto que tiene el desarrollo tecnológico también es fundamental que haya mayor informaticen.

[KDRM]: ¿Por qué a pesar de los esfuerzos de diferentes intuiciones las estadísticas siguen en aumento en referencia a la violencia de género?

[AD]: *Hablando de estadísticas, sobre todo cuando particularmente es de violencia contra las mujeres, el dato sobre denuncias que cada año está siendo más sobrepasado del año anterior, uno tiene que ver con la promoción de la temática y otro con la facilidad de la denuncia hoy literalmente con el celular en la mano tú puedes denunciar anteriormente eso no se podía.*

Hoy ya con tu celular en la mano ya puedes establecer una denuncia o con la computadora, con lo que sea, anteriormente no, hoy hasta con tu correo electrónico puedes poner una denuncia. Los medios para la denuncia han cambiado, sin embargo, pero aún así solamente está reflejando la cifra negra que existe de la problemática. Por ejemplo, hoy en día alrededor del casi el 70% de las mujeres en Nuevo León han vivido un tipo de violencia, estamos hablando de 1.7 millones de mujeres que están viviendo algún tipo violencia aproximadamente. Esto que significa que el estado como gobierno en todos los niveles no tienen la capacidad de respuesta.

La situación histórica de cultura de costumbres como te mencionaba el ejemplo que está tan interiorizada de la única manera es hacer el cambio cultural es seguir sensibilizando seguir acudiendo seguir acercándose a la comunidad y de trabajar con el tú a tú con las personas este y sobre todo pues plantear estrategias para el trabajo con hombres también es un de otra parte de la de la fórmula no que a veces uno se quiere enfocar mucho en la atención a las mujeres víctimas pero pues está la parte agresora que también es necesario trabajar las estadísticas.

[KDRM]: ¿Cómo debería ser el mensaje sobre temas de género para ser adoptado en la sociedad?

[AD]: *La parte fundamental es la reeducación pero no solamente para los hombres pero también tenemos que educar para las mujeres no del cómo sentir, del que esperar de la de la pareja y si quieres tener pareja verdad.*

Tenemos que visualizarlo desde esa manera con la mayor amplitud posible y con la mayor libertad que podemos ofrecer y la igualdad tiene que ver también con eso no con esa libertad de poder ejercer tus derechos en la medida en que estén siendo guardados en la medida que tus derechos no los puedas llevar a cabo pues no vas a tener libertad y vas a estar en condiciones de desigualdad.

Y sobre todo pues el acceso a los diferentes medios que tenemos o sea la salud de la educación a este tipo de medios y el diálogo siempre va a ser

muy importante para mujeres y para hombres, pero también sobre cómo nos queremos llevar con las otras personas y a lo mejor es así no este comenzar a hablar de personas posibles donde todos estén incluidas y hablar de personas y comenzar a dejar un poco de lado sexista, que abarque a todas las personas y dejar lo de hombres y mujeres, pero lo ideal que seamos personas.

[KDRM]: ¿De qué manera los medios de comunicación aportar o empeorar la información sobre temas de género?

[AD]: *Pues los medios de comunicación actualmente no aportan lo que moralmente se podría decir cuándo va a comenzar, eso cuando están las sanciones correctas a los medios de comunicación, hoy por hoy la ley para la igualdad entre mujeres y hombres establece que los medios de comunicación que implican en este tipo de cuestiones deben de ser señalados deben de ser capacitados y deben de recibir sanciones, sin embargo; pues es algo que no ocurre.*

Entonces tenemos que establecer esos mecanismos de revisión y de análisis, un observatorio de medios que nos permite identificar aquellas emisiones de aquellos programaciones que ya están identificadas pero que no se ha lo suficiente para radicarlas, en la medida que se sigan repitiendo los estereotipos o situaciones violentas en contra de las mujeres en los medios de comunicación o inclusive en las redes sociales, en la radio también, programas que están basado en la denigración de la mujer.

Si es muy importante tener en cuenta y ejercer estos mecanismos de sanción y de capacitación a los medios de comunicación.

[KDRM]: ¿Desde su punto de vista la cultura de género debería empezar en?

[AD]: *A mí me ha tocado ser un poco consciente de esa situación y darle esta libertad Ddce a mi hijo de poder tomar lo que ellos quieran si quieren jugar con una pelota si no quiere jugar con nada, lo que ustedes quieran poner un color.*

Sin embargo eso pasa conmigo que tengo un poco más de conocimiento en su vida diaria, pues obviamente los estereotipos que cargas siempre son muy marcados en el sentido inclusive.

De que si no si para tal edad no estudias, buscan la manera de salir de su casa, hay muchas situaciones entonces, muchas de ellas siguen pues vas a decir repitiéndose seguir educando pues ellos van a tener su decisión y van a vender los ejemplos de su digamos su familiar.

El desarrollo personal que tengas pues puede estar más enfocado igual de comunicación masiva la labor de comunicación cara a cara de talleres de prácticas y de todo el trabajo que hay que hacer con la plática tiene que ver con el convencimiento de las personas con esa reeducación Pero tiene que ver también reflexione sobre lo que quiere ser y poder llegar estos este objetivo

[KDRM]: ¿Cuáles son algunas de sus observaciones, que surgen desde su posición como experto en temas género?

[AD]: *Bueno primero hay que trabajar en la autonomía económica y financiera de las mujeres, el desarrollo en procesos de trabajo, en darles trabajos que puedan acceder a un empleo este que tengan esa capacidad para desarrollarlo.*

Además está el tema de la corresponsabilidad, por otra parte está el tema de la salud, el acceso a la salud también es muy importante; o sea sin la salud no se puede ser y va la salud desde el conocimiento del ciclo menstrual y tener acceso a los a los a los artículos higiénicos verdad entonces, va también lo revisar lo del cáncer de mama, el chequeo tiene que ver con e acceso a la salud es muy importante, ahora también en cuanto a la educación, hay muchas ahorita no recuerdo el porcentaje pero sigue habiendo mujeres alfabetismo y hay diferencia entre hombres y mujeres.

Entonces es muy importante que se siga gestando por ejemplo regresando poco a educación en cuanto estadísticas de educación generalmente está

muy parejo entre mujeres y hombres pero donde está la brecha es precisamente en el tema de capacitación.

Por otra parte, para el trabajo en esa brecha de capacitación para el trabajo es donde está la principal problemática que nos lleva al acceso de la autonomía económica, lo que tiene que ver con estos entornos seguros con no solamente tiene que ver con la casa o con cómo nos relacionamos sino si la colonia está inadecuadas condiciones que nos eviten los factores de riesgo para las situaciones de algún delito, la participación ciudadana y la participación comunitaria de las mujeres es muy importante.

No sería la participación política que viene de la mano entonces la participación política también es algo muy importante que se tiene que seguir este fomentando para que cada vez haya más mujeres que toman decisiones en la sociedad ya no solamente los cargos directivos o sea que también es muy necesario buscar los directivos de las empresas sino que también en la toma de decisiones de qué hacer en nuestra comunidad de ese alcaldesas o sea hasta ahora es cuando vas sabido y son 10 pues la idea es de que mínimo pues haya 25 en Nuevo León.

Falta mucho camino por recorrer todavía en esa parte de la cuestión política, pero también tiene que ver con la capacitación y decirles pues vas a ir a alguna cuestión política pero vas con todo un proyecto vas con un presupuesto vas con toda la capacitación imposible y no solo vas para cubrir la cuota de género cada tema que ahorita uno toque este va a haber un punto en el que la mujer bastante o las mujeres van a estar un poco más este por abajo de los hombres y tiene que ver precisamente con esta evolución cultural que desarrollo social que hemos tenido que yo creo que tenemos que 100 años de lo mucho que se ha comenzado con esto y tenemos 2000 años contados verdad si es una situación que digamos traemos de muchos años.

Pero también estamos en una generación de igualdad entonces eso es una generación de cambio, de reconocimiento es una generación histórica que pone el tema en la mesa y que comienza a dar esos cimientos por ejemplo

aquí en el estado a lo mejor alguna les toca así como que comentar todo no el ejemplo del instituto de todo lo que es un instituto la cuestión jurídica y de avance del instituto o sea ya hay mucha gente tres pisos y todo y vienen a ejecutar o sea hacerlo funcional que está dando esos primeros pasos para el cambio.

Es importante tenerlo visualizado y tenerlo en este contexto histórico todas las acciones que desarrollamos que faltan 200 años para la igualdad pero por qué, pues porque todavía ni siquiera tenemos todos los mecanismos que ocupamos por ley y si no los tenemos. Pues tampoco van a funcionar ni los podemos evaluar ni nada de que si no existe una política si no existe un presupuesto si no existe un mecanismo

[KDRM]: En su opinión, ¿qué acciones, programas o actividades deberían implantarse en relación a temas de género?

[AD]: *Fortalecimiento de los mecanismos y luego tiene que ver con continuar con la sensibilización en las temáticas de género e igualdad junto a mujeres y a hombres tiene que ver con la atención directa de casos de violencia contra las mujeres y la atención a los hombres agresores este tiene que ver también con el acceso a las oportunidades.*

Un empleo de salud de desarrollo de tenencia de la tierra propietarios de un espacio inmobiliario eficacia pero en general si continuamos con esta parte sobre todo también de la corresponsabilidad en el tema de cuidados creo que podemos disminuir ese tiempo que nos dicen que o sea hay cosas que ahorita ya están obligados los gobiernos por hacer y no se han terminado.

No hablo de cambios culturales en sí sino de instalar comisiones por ejemplo los municipios condiciones de igualdad de género en los municipios la mayoría los sistemas municipales entre mujeres y hombres uno o dos lo tienen sí este y las unidades de igualdad de género pues tampoco las tienen en la dependencia.

Es muy importante que al menos esos mecanismos en los municipios o en el estado que se fortalezcan con un presupuesto con mayor personal con el

diario pues con un equipo de trabajo que pueda desarrollar lo posible si no, hay ahora sí como quien dice si tú quieres conocer la política de un funcionario de gobierno de igualdad y de violencia contra las mujeres entonces esa política no es tema entonces este es muy importante que esto pues se tome en serio no.

4.2.4. "Había una optativa de hace tiempo de Derechos Humanos…": Entrevista con la Licenciada Laura Yolanda Villarreal, del Instituto Estatal de las Mujeres. Asistente de departamento de Jefatura de Igualdad de Género.

Los roles de género, ideologías y estereotipos son relevantes en la sociedad, pues rigen el comportamiento de cada persona dentro de su círculo social, por lo que estos tres factores influyen directamente en la desigualdad de género.

En ese sentido, la Licenciada Laura Villarreal Zura, del Instituto Estatal de las Mujeres refiere que "ha habido cambios de manera muy paulatina y pausada, es cierto, ha habido algunas cuestiones también importantes en las ideologías referentes a los estereotipos de género. Sabemos que ahorita en la actualidad también hay un cambio de los roles en los que precisamente hace tanto el hombre como la mujer, pero aún falta mucho por hacer."

A su vez, Lic. Laura expone la relevancia de conocer y trabajar más los derechos humanos, para que todos y todas puedan conocerlos, así como también menciona que, a pesar de los cambios y avances en dichos derechos, aún falta camino por recorrer; "Llegar a una igualdad sustantiva en donde podamos estar precisamente junto con el hombre como personas, como seres humanos en igualdad de derechos y no en el sentido de querer opacar al hombre ni mucho

menos sino más bien es obtener algo que como seres humanos verdad lo tenemos simplemente por el hecho de ser personas", destacó la licenciada.

Por otra parte, en el tema educacional Villarreal Zura, hace una profunda reflexión sobre la importancia de este ámbito para brindar la información completa sobre los derechos humanos, por lo que refiere que "Desde el ámbito académico yo creo que ahorita no estoy al 100% segura, pero en algún momento había una optativa de hace tiempo de Derechos Humanos…"

Asimismo, la licenciada señala que un factor clave en la lucha de género es la familia, ya que es donde se forma en primera instancia, la serie de creencias que se mantendrán a lo largo de la vida de una persona; "Definitivamente algo que es clave es la familia, esto porque si bien es cierto es que estamos primeramente desde lo individual asumiendo sí cómo me veo cómo me siento ¿qué rol tengo, pero en la familia? En estas primeras infancias es donde se van formando una serie de hábitos costumbres, creencias y demás no en torno al género y esto pues obviamente permea a los grupos a la comunidad donde te encuentras." afirmó la Licenciada Laura Villarreal Zura.

A continuación, se incluye de forma completa la entrevista realizada al Licenciada Yolanda Villarreal Asistente del Departamento de Jefatura de Igualdad de Género del Instituto Estatal de las Mujeres:

Karen Deyanira Roman Martínez [KDRM]: Muy buenas tardes, me encuentro con la Licenciada Yolanda Villarreal. ¿Me gustaría mucho que nos platique un poquito de su trayectoria como docente de la facultad?

Laura Yolanda Villarreal [LYVZ]: *Muy buenas tardes, Gracias por este espacio, mi nombre es Laura Yolanda Villarreal Zura. Yo estoy en el área de la jefatura de igualdad de género estoy como asistente de esta área en el instituto estatal de las mujeres, empece como trabajadora social.*

Tengo una maestría en el área de investigación y docencia y de acuerdo a mi experiencia profesional, pues he estado en diferentes instancias y algo que siempre me ha llamado mucho la atención es primeramente la cuestión de derechos humanos y precisamente pues todas las cuestiones que tienen que ver con estos detalles de género y demás que es parte de lo que se trabaja aquí en el área es algo que también lo particular me motivó.

Anteriormente trabajaba de una manera muy directa con lo que era el área de atención este a mujeres víctimas de violencia, pero por otro lado está la parte de capacitación a servidores públicos y demás, entonces yo creo que el conjuntar ambas cosas pues obviamente me motiva más a saber pues de qué manera se trabaja y con la transversalidad y la institucionalización de género

[KDRM]: ¿Qué lo motivó para dedicarse a temas relacionados en materia de género? ¿Por qué considera que su carrera debería inclinarse a temas de género?

[LYVZ]: *Fíjate que sí, ha habido muchos cambios con respecto a años anteriores, si podemos revisarlo todo era una historia de cuando empezaron los derechos humanos, desde la instalación propiamente de una comisión que premiara precisamente esto.*

Yo creo que ha habido cambios de manera muy paulatina pausada cierto ha habido algunas cuestiones también importantes en las ideologías referentes a los estereotipos de género sabemos que ahorita en la actualidad también hay un cambio en los roles que precisamente hace tanto el hombre como la mujer.

Nos falta mucho para hacer sentido en donde podamos estar precisamente junto con el hombre con personas como seres humanos en el área de derechos de ser personas entonces yo creo que desde ahí se han dado

cambios comunidad y en este sentido de igualdad y por otro lado de equidad verdad por eso la importancia de las políticas públicas

[KDRM]: ¿Cuál es la situación actual de nuestra comunidad rumbo a la igualdad de género?

[LYVZ]: *Fíjate que o sea sí ha habido muchos cambios con respecto a años anteriores y si podemos como un poco esta historia de cuando empezaron a aquí a este sobre todo la promulgación de lo que tiene que ver con los derechos humanos.*

Desde la instalación propiamente de una comisión que precisamente esto yo creo que ha habido cambios de manera muy paulatina pausada es cierto ha habido algunas cuestiones también importantes en las ideologías referentes a los estereotipos de género.

Sabemos que ahorita en la actualidad también hay un cambio en el roles, que precisamente hace tanto el hombre, como la mujer, nos falta mucho por hacer, sí claro en este sentido pero las mujeres considero que estamos también llamadas en esta parte del tomar decisiones, del saber precisamente cómo llegar a una igualdad sustantiva, en donde podamos estar precisamente junto con el hombre como personas como seres humanos en igualdad de derechos y no en el sentido de querer opacar al hombre ni mucho menos sino más bien es obtener algo que como seres humanos verdad lo tenemos simplemente por el hecho de ser personas.

Yo creo que desde ahí se ha dado cambios vamos en digamos despacio, pero junto con las diferentes instancias de en este caso bueno la experiencia que tengo a lo que son las áreas de dependencias gubernamentales tanto del área municipal, como Estatal pues nos damos cuenta este compromiso hacia el interior de la dependencias, como hacia los diferentes programas, del tipo de atención, o servicios que brindan a la comunidad. En este sentido de igualdad y por otro lado de equidad verdad por eso la importancia de las políticas públicas y demás.

[KDRM]: ¿Qué acciones se deben incorporar para obtener normativas sostenibles para una sociedad con igualdad de género?

[LYVz]: *Sí claro yo creo que por un lado pues este estar sensibles ante esta importancia, la de lo que es el género de lo que es el sexo de lo que son las cuestiones del patriarcado el machismo, feminismo.*

Además tener una capacitación digamos básica general de esto también tener como el marco de referencia desde donde se encuentra la persona en la institución verdad cuál es la responsabilidad que cada una de las personas tenemos como parte de este servicio público que brindamos a la comunidad.

Que estemos dentro de un marco también legislativo; es decir qué es lo que me corresponde para poder orientar a las personas por un lado y por otro lado cómo lo vivo también como persona sí porque pues antes de ser una persona en el servicio público.

Somos seres humanos no entonces yo creo que es esta parte de entender el cual de cualquier persona podemos ser en ocasiones vulnerables Sí este ante una falta en relación a estas cuestiones de pues de género de igualdad.

[KDRM]: ¿Por qué a pesar de los esfuerzos de diferentes intuiciones las estadísticas siguen en aumento en referencia a la violencia de género?

[LYVZ]: *Claro yo creo que es como te decía el hecho de la de tener una igualdad sustantiva, aquí un poco para diferenciar entre lo que es la igualdad propiamente y luego la sustantiva es que por un lado por ponerlo de una manera muy sencilla la ley te dice que actúas de tal o cual manera los programas y demás pero la igualdad sustantiva tiene que ver con algo que realmente es palpable y es un hecho no, osea a través de estas políticas.*

Sabemos por ejemplo que el alerta de violencia de género por ejemplo aquí en el estado de Nuevo León pues marca verdad, este una serie de municipios los cuales están inmersos en esto entonces qué está pasando qué pasa con las cuestiones de seguridad,

Yo creo que por un lado es esta parte que culturalmente tenemos, sí al momento de que la persona realmente se comprometa como tal desde su propio espacio sí hacer las acciones y por otro lado estos organismos internacionales que tienen esta observancia, de qué se lleva a cabo qué acciones no solamente firmar documentos internacionales y demás sino que este se observe a través de acciones muy específicas de estas buenas prácticas,

[KDRM]: ¿Cómo debería ser el mensaje sobre temas de género para ser adoptado en la sociedad?

[LYVZ]: *Parte de esto es este manejo de un lenguaje incluyente sí no significa que todo lo vamos a cambiar porque si bien es cierto al momento de hablar de personas es cuando hacemos esta inclusión pero no al hablar de objetos, por decirlo así ya no le vamos a decir el silla sí sino más bien es desde la persona.*

El poder incluir precisamente esta parte, que como sabemos a través del tiempo hay grupos históricamente discriminados, en donde pues si existe una vulnerabilidad en cuanto a sus derechos, cuando están este obviamente dentro de un entorno en particular o documentamos los dejamos o las dejamos con lado no entonces por eso ahorita que hablaba contigo precisamente es mencionar las personas servidoras, servidores públicos porque pues estoy anteponiendo las personas.

Yo creo que hacer una una práctica y posiblemente esto luego se vaya permeando como un hábito no como todas las cosas y si esto es para como parte de este progreso sí sobre todo te decía hace un momento como parte de estos derechos humanos uno de los principios de los Derechos Humanos tiene que ver con esta cuestión que es progresivo y no retrocederá.

[KDRM]: ¿De qué manera los medios de comunicación pueden aportar o empeorar la información sobre temas de género?

[LYVZ]: *Este la información en los medios de comunicación son una parte muy importante y yo considero bueno como alguna vez una periodista me comentaba la importancia de esta ética y la responsabilidad.*

Una parte fundamental son las entrevistas que se llevan a cabo desde todos los programas de televisión, en donde vemos en ocasiones o muchas de las veces cosificada mucho la figura de la mujer en donde pues se llega a humillar a devaluar y demás sí entonces este el hecho también de que una mujer se habla mal por ser mujer.

Bueno lo único que tengo de espacios en estos programas televisivos para poder ir ascendiendo progresar no necesariamente tienes que estar ante una cámara de televisión mostrando tu cuerpo sí porque aparte bueno es todo lo que implica lo que puede dar una mujer nada más siendo una una figura algo a la otra persona le vas a satisfacer Pues en cuestión de imágenes

[KDRM]: Desde su punto de vista ¿la cultura de género debería empezar en?

[LYVZ]: *Yo creo que definitivamente algo que es clave es la familia, esto porque si bien es cierto es que estamos primeramente desde lo individual asumiendo sí cómo me veo cómo me siento qué rol tengo pero en la familia, como se dice en estas primeras infancias es donde se van formando una serie de hábitos costumbres creencias y demás no en torno al género.*

En un segundo sentido es pues obviamente permea a los grupos a la comunidad donde te encuentras y vamos de esta manera ascendiendo entonces yo creo que aquí es también mucho el predicar con el ejemplo esa coincidencia lo he manejado o lo he visto en el sentido de esta congruencia entre pensar y decir y el hacer.

Por ejemplo el hecho de que van a hacer un bebé y ya ves qué color es niño entonces estoy totalmente si este inquieta de que dónde o sea cómo qué tipo de ropa le voy a comprar y pues esto no lo hace ser hombre o ser mujer según el caso no eso es por poner un ejemplo desde que tenemos al bebé.

Cuando hablamos de que los niños empiezan a jugar y que este sabes que tú recoges los juguetes o le decimos a la niña que recoge los de tu hermano donde el hermano puede también estar colaborando, obviamente le vas a asignar tareas roles de acuerdo a su edad y eso no le va a quitar ser más menos mujer u hombre en este sentido también el hecho de que un niño por ejemplo tome una muñeca o un bebé hay personas que dicen no es que eso no lo debe de hacer debe de agarrar un carrito una pistola un soldado y el juego es más bien una forma de como niño puede ir socializando independientemente de lo que tú le das si tú vas bien su aprendizaje.

Entonces yo creo que esa parte es vital sí para que incluso la mujer por ejemplo pueda quitar estos roles tradicionales de que la mejor no es bueno para las matemáticas.

Como algunos dicen no que la mujer no es buena para cuestiones de construcción o de armar cosas y demás donde sabemos que desde el juego le enseñas al niño o la niña no arme un rompecabezas, estas cuestiones didácticas y demás.

Yo creo que esa parte es sumamente importante que haya uno dobles mensajes y un mensaje ya sea del padre o la madre o según el entorno familiar en donde estén de acuerdo cómo están produciendo eso Porque muchos sabemos que se aprende a través de la observación.

[KDRM]: ¿Cuáles son algunas de sus observaciones, que surgen desde su posición como experto en temas de género?

[LYVZ]: *Yo creo que parte de eso es lo que hablábamos al principio de poder tenemos un documento o sea asimilarlo como tal y hacerlo en lo práctico más o menos similar a lo quedamos ahorita en la familia como predico y con esto si yo creo que este es el punto en el cual de repente este podemos estar con muy buenas intenciones pero si no lo asimilamos.*

Buscamos que tengamos algo en concreto es lo que algo tangible en donde sabes que a través de esta buena práctica podemos hacer esto no yo creo que eso ayudaría mucho este y no tanto es decir sabes que tenemos que

estar vaya a tener un sistema de observancia de manera continua como para poder hacer las cosas como tal.

Sobre todo el proponer este de políticas públicas que es lo que detectamos a nuestro entorno por ejemplo en el ámbito educativo si estamos hablando de distancias públicas y cómo poderlo moldeando porque no todo es igual que las sociedades muy dinámica muy cambiante me gusta.

[KDRM]: En su opinión, ¿qué acciones, programas o actividades deberían implantarse con relación a temas de género?

[LYVZ]: *Que pues sí hay mucho que hacer por ejemplo desde el ámbito académico, yo creo que ahorita no estoy al 100% segura pero en algún momento había una optativa de hace tiempo de Derechos Humanos por ejemplo que es una parte así medular de cómo se va dando todo lo demás de respeto.*

Por otro lado quizás incluir por ejemplo a grupos estudiantiles también hay muchas personas mujeres u hombres también con un liderazgo en donde pueden atraer a otras personas traen ideas muy frescas creativas, bueno aquí podemos hablar también de diferentes generaciones, y cómo esto puede encontrar y ampliar a otras personas para hacer este digamos nuevos conceptos educarnos en ese sentido también en lo que es el ámbito propiamente de la de esta parte no de la de lo académico tiene que ver con con esta cuestión de las diversas instancias que son unidades de igualdad de género.

Tamién hay en las diferentes dependencias y que de alguna manera esto puede también ir permeando con diferentes acciones o demás sí eso, por un lado. Por otro lado este pues pudiéramos hablar de estas diferentes los gabinetes del gobierno del Estado de Nuevo León de acuerdo a su línea de acción.

Yo pienso que por un lado está toda la parte preventiva y que podamos trabajar desde esta parte en las comunidades la gente no se puede acercar

a las instancias por diferentes circunstancias el hecho de detectar líderes y hacer un diagnóstico en la comunidad.

Para ir trabajando que muchas cosas también las hace el Instituto estas marchas exploratorias de creando conciencia de buscar espacios más seguros y de fortalecer estas redes comunitarias y no se diga también el ámbito digamos empresarial ahora sí que en este sentido del poder buscar dentro de sus propias políticas que sabemos que es muy diferente las distancias de gobierno pero sí procurar esta parte de ir permeando este sensibilizando la importancia evitar cuestiones de acoso.

Estoy planeando algunas cuestiones que si detectamos también en determinado momento nos pueden servir como una forma de que no se llegue a crear tantas situaciones donde la mujer o el hombre también diferentes espacios de la capacitación poder acercar también todos estos documentos que son importantes desde esta base conceptual teórica pero como te decía en la práctica pues es sumamente necesario o sea volver a ver todo esto que está aquí entonces yo creo que ahí no pudiera seguir en muchísimas cosas como lo que es la atención grupos de reflexión este con mujeres y demás para pues poder precisamente como te decía tejer también estas redes sociales.

4.2.5. Matriz comparativa de las opiniones de expertos

Los expertos participantes en el proyecto identificaron la necesidad de fortalecer las políticas y estrategias educativas centradas en la prevención de la violencia de género dentro de los centros educativos, considerándolo esencial para combatir esta problemática. Los entrevistados destacan la importancia de una reeducación en materia de género y la incorporación de las propuestas de organizaciones especializadas en el tema en las instituciones académicas.

Asimismo, los expertos coinciden en la necesidad de implementar programas de capacitación para los docentes, sugiriendo que estos se desarrollen desde el nivel básico y no solo en el nivel superior. Subrayan el papel crucial de la familia en la formación de los estudiantes para prevenir la violencia de género.

La implementación de estas estrategias es urgente, dado que, a pesar de los esfuerzos actuales, las estadísticas de violencia de género continúan aumentando. Por lo tanto, es necesario que las instituciones educativas fomenten una cultura crítica en los estudiantes para alejarlos de conductas violentas.

Los participantes también mencionan que los medios de comunicación tienen un papel fundamental en la prevención de la violencia de género, pero critican que la información actual no sensibiliza adecuadamente a la población sobre el impacto de esta problemática.

Laura Villarreal, Coordinadora del Departamento de Igualdad de Género en el Instituto Estatal de la Mujer, afirma que una forma de combatir la violencia de género es "la educación en casa" complementada con "la educación en la escuela". Destaca la necesidad de una "reeducación" en materia de género, señalando que "estamos educados, tenemos títulos y grados, pero necesitamos reeducarnos en materia de género".

Villarreal también enfatiza la importancia de involucrar a todos los actores sociales en la implementación de estrategias preventivas y que los "altos mandos... los que toman las decisiones o tienen una apertura de criterio, deben escuchar las propuestas de los que tienen alguna iniciativa en materia de género". Añade que la capacitación docente debe comenzar desde el nivel preescolar.

La Doctora Priscila Rebeca Salas Espinoza, docente e investigadora de la Universidad de Sinaloa, expresa que "la aspiración de la equidad de género es como algo que ves en las novelas o que pasa en otros países" y critica que "las mujeres no somos importantes, entonces, en estas cuestiones de género, necesitamos que sea una igualdad sustantiva que llegue a los presupuestos".

Salas Espinoza también subraya la confusión existente respecto a los conceptos de educación y cultura de género, indicando que "creemos que cuando hablamos de temas de género, creemos que hablamos de mujeres y pues no hablamos de mujeres nada más, hablamos de hombres, hablamos de otros géneros". Además, enfatiza la necesidad de "mucha, mucha capacitación y formación" en derechos humanos de las mujeres y en todas las formas de violencia contra ellas.

Alejandro Díaz, jefe del departamento de igualdad de género del Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León, reconoce algunos avances jurídicos y sociales, pero afirma que "estamos en la etapa de institucionalización de los mecanismos que nos van a facilitar estos procesos". Díaz considera que es esencial una mayor especialización en la toma de decisiones relacionadas con el género y que "el tema de género está muy especializado" pero aún se necesita mucha información y sensibilización en las dependencias que abordan este tema.

María Eugenia Flores Treviño: sostiene que la reeducación es fundamental y debe incluir tanto a hombres como a mujeres para abordar las expectativas en las relaciones de pareja. También resalta la necesidad de fortalecer los mecanismos de

prevención y continuar con la sensibilización en temas de género e igualdad, vinculando esto a la atención directa de casos de violencia y a los agresores.

Los expertos coinciden en la importancia de trabajar en la cultura de género y en la prevención de la violencia desde una perspectiva inclusiva que promueva el aprendizaje igualitario. Además, critican el doble discurso de los medios de comunicación y subrayan la necesidad de una capacitación adecuada en derechos humanos, donde las instituciones educativas pueden desempeñar un papel crucial.

En la siguiente tabla se sintetiza de manera concreta las respuestas a los distintos cuestionamientos realizados a los expertos participantes en este estudio:

Tabla 98. Matriz de testimonios de los expertos participantes

Cuestionamiento	Entrevistada 1. Priscila Salas	Entrevistada 2.María Flores	Entrevistado 3. Alejandro Díaz	Entrevistada 3. Laura Villarreal	Análisis
1. ¿Qué lo motivo para dedicarse a temas relacionados en materia de género?	Porque son temas que no se hablan, aunque si existen intentos.	Porque si hay cambios, paulatinos, pero es un tema que se debe abordar.	Como psicólogo, vi que era una problemática, que se ve, se habla pero que falta por trabajar.	Ver que es un tema que sigue prsente.	La importancia de hablar de género se presenta como una realidad que se ve refleja en el día a día de todos y todas.
2. ¿Cuál es la situación actual de nuestra comunidad rumbo a la igualdad de género?	Es una Utopía, no podemos ir más lejos por la realidad en la que vivimos.	Hay cambios, los roles también han cambiado, falta.	Existen avancen en lo jurídico, en temas sociales, pero falta sensibilidad	Si ha habido muchos cambios con respecto años anteriores	El avance es una realidad, sin embargo, aún falta mucho en materia de leyes, jurídico y concomiendo general en materia de género.
3. ¿Qué acciones se deben incorporar para obtener normativas sostenibles para sociedad con igualdad de género?	Leyes, políticas, educación. Pero lo importante es liberar a las mujeres.	Un marco legislativo, educar en feminismo, machismo. Vernos como personas.	Mas acciones en temas de corresponsabilidad, temas de educación.	Sensibilizar, capacitación básica sobre patriarcado el feminismo.	Educación en todos los ámbitos, generar conocimientos al alcance de todos y todas.
4. ¿Por qué a pesar de los esfuerzos de diferentes intuiciones las estadísticas siguen en aumento en referencia a la	Por el machismo.	Por la cultura.	Por la cultura y las costumbres.	Roles tradicionales	Por la cultura machista.

violencia de género?					
5. ¿Cómo se bebería ser el mensaje sobre temas de género para ser adoptado en la sociedad?	Debería ser no político y si aceptable de todos.	Un lenguaje incluyente, hablar para las personas	El mensaje es desde la educación para hombres, mujeres y todos	Un lenguaje incluyente y basado a los Derechos Humanos	Un mensaje incluyente.
6. ¿De qué manera los medios de comunicación aportar o empeorar la información sobre temas de género?	Existe un doble discurso. Existen leyes no se cumple. Romper con ello.	Es un mensaje con ética, responsabilidad, temas con profundidad.	Si existieran sanciones o leyes el mensaje fuera diferente.	Pus depende de la ética y responsabilidad del medio, como lo aborda el reportero.	El mensaje es negativo y contradictorio porque no existe un mecanismo de observación para los medios de comunicación.
7. ¿Los medios de comunicación sumas o restan en materia de género?	Depende, pero en materia de género restan.	Pueden sumar porque tienen potencial, pero no ahora.	Actualmente no menos en lo comercial, pero si pueden.	Pueden hacer ambas, sin embargo, va a depender.	Actualmente no suman, pero si pueden llegar a sumar.
8. ¿Cuáles son algunas de sus observaciones, que surgen desde su posición como experto en temas género?	Hablar más con perspectiva de género, Acceso para las mujeres.	Documentarnos más con temas respecto a género. Proponer y ejercer políticas.	Trabajar en la autonomía de las mujeres económica, crear políticas y leyes que se ejecuten correctamente.	Proponer políticas públicas que se cumplan	Empoderamiento de las mujeres. Emplear políticas y leyes que se ejecuten. Hablar desde la perspectiva de género.
9. ¿Desde su punto de vista la cultura de género debería empezar en…?	La familia es clave; aunque el papel de las instituciones es importante.	La familia como principal, pero todas las instituciones, medios somos responsables.	Los padres, la familia, la sociedad, las organizaciones, en general todos somos responsables.	En la familia, de manera individual y llegar a la sociedad.	Como principal se encuentra la familia como base, las instituciones y la sociedad.
10. En su opinión, ¿qué acciones, programas o actividades deberían implantarse con relación a temas de género?	Capacitación. Formación y educación sobre los derechos humanos.	Trabajo en lo académico, en los derechos humanos y grupos estudiantiles y capacitación.	Igualdad en la parte laboral, educación y finalmente mecanismos de gobierno y sensibilidad entre hombres y mujeres.	Unidades de aprendizaje relacionadas con derechos humanos, educación en materia de género.	Todos coinciden con la educación, capacitación y finamente la difusión de los derechos humanos

4.3. CULTURA DE GÉNERO Y EDUCACÓN: LA PERSPECTIVA DOCENTE

Desde la perpectiva sobre la enseñanza de los temas relacionados con la equidad de género y la cultura de género en la Universidad Autónoma de Nuevo León, se llevarón a cabo entrevistas a docentes que imparten estas unidades de aprendizaje y a quienes imparten otra unidades de aprendizaje. Este apartado tiene como propósito explorar las experiencias y las opiniones de los profesores respecto

a la implementación de los programas educativos, así como identificar los retos que enfrentan al abordar estos temas en el aula.

Estas entrevistas, se busca comprender el impacto de los contenidos en el proceso de enseñanza-aprendizaje, la percepción de los docentes sobre la actualización y pertinencia de las metodologías, y las áreas de oportunidad para fortalecer la sensibilización y el compromiso de los estudiantes. Este análisis permitirá construir una visión integral de los avances y desafíos en la formación en materia de género dentro de la UANL con la perpectiva de los docentes que laboran en la misma universidad.

4.3.1. “Los estudiantes que buscan escuchar y hablar sobre estos temas, se ponen a pensar en sus padres...”: Entrevista con Gerardo Bruno Valdez Villanueva, profesor de la Facultad de Artes Visuales la UANL

La igualdad de género es un tema que en durante los últimos años ha ido tomando fuerza, especialmente en el ambito eduacional, ya que las instituciones generan nuevas formas de erradicar la violencia hacia la mujer en sus programas educativos.

En este aspecto, el maestro Gerardo Bruno Valdez Villanueva, profesor de la Facultdad de Artes Visuales, refiere que “Me parece que la materia (enfocada en género) es un gran avance que exista, que se considere como unidad de aprendizaje, lo que si considero seria a lo mejor con actividades, yo sé que la Universidad tiene ese sistema de actividades que generan puntos de formación integral entonces, a lo mejor con más actividades, con iniciativas de la Universidad

que involucran este sistema de la formación integral, creo que puede ser un impacto", también destaca que existen diversos cursos en materia de género que ofrece organismos de gobierno e instituciones.

Otra cuestión fundamental en la impartición de materias de genero, es qué hace falta para mejorar las materias referentes al género, a lo que el profesor señala que escuchar a los alumnos; "¿Que hace falta? Escuchar a los alumnos…" El hace una reflexión profunda en la cual invita los grupos de estudiantes a escucharse, que el aula sea este espacio seguro, de análisis y un lugar donde los jóvenes estudiantes aprendan a vivir en comunidad compartiendo sus dudas, inquietudes y tengan el respaldó de un docente que los va a guiar en materia de género y otros temas.

Desde la pérspectiva de género en los propios estudiantes, Valdez Villanueva menciona que "Una cosa que me sorprendió mucho, fue que muchos de los estudiantes que buscan escuchar y hablar sobre estos temas, se ponen a pensar en sus padres, muchos decidieron entrevistar a sus papás y también a sus mamás y llevarse sorpresas fuertes…" a lo que el maestro señala que los jóvenes tampoco habían escuchado como vivieron sus padres esta época donde a las mujeres y los hombres no identificación los tipos de violencia de género.

A su vez, el profesor destaca la importancia de que desde niños, jóvenes, adultos, estudiantes, maestros, directivos y la toda la sociedad se tomen en serio los temas de equidad de género; "Hablándote de del mes del orgullo, estoy hablándote de los movimientos feministas y es triste, me parece ver en redes y en amistades y en grupos familiares que no se tomen en serio", pues menciona que bindarle la importancia y enfoque adecuado, a escuchar con respeto las

necesidades de los demás y estar en constante preparación en temas de equidad de género.

En consiguiente, se añade de forma completa la entrevista realizada al Maestro Gerardo Bruno Valdez Villanueva, quien es docente de la Facultad de Artes Visuales de la Universidad Autónoma de Nuevo León.

Karen Deyanira Roman Martínez [KDRM]: Muy buenas tardes, me encuentro con el maestro Bruno, Valdez. Me gustaría mucho que nos platiques un poquito de tu trayectoria como docente de la facultad?

> Gerardo Bruno Valdez Villanueva [GBVV]: *Claro que si, con mucho gusto, yo soy egresado de la Facultad de Artes Visuales de generación 2008-2012, siempre he trabajado en la UANL, por la cercanía con la facultad, por ser egresado, por tener contactos ahí adentro, siempre estuve cerca de la facultad y empecé a dar clases en el 2016 el 17 de agosto. Entonces llego al momento de hoy, 6 años dando clases y contando.*

[KDRM]: ¿Cuál sería la diferencia al inicio de su carrera como docente, en respecto a la actualidad en temas de género?

> [GBVV]: *Bueno, todo fue el cambio, fue estos últimos 12 meses que fue con un cambio del plan de estudios de la Universidad completa donde se decidió incorporar la materia de Cultura de género o unidad de aprendizaje que anteriormente solamente vi materias de social, desarrollo social, desarrollo profesional, pero no específicamente algo enfocado a género habló de la facultad donde yo trabajo, desconozco como es en otras facultades.*

[KDRM]: ¿Considera que los estudiantes tienen una conciencia en relación a temas de género?

> [GBVV]: *Sí, la generación, no sé si sea por la generación, por la edad, por las redes sociales. Siempre fue como explicar y los estudiantes ya sabían algo sobre temas de género ósea sabían algo de lo que estábamos hablando.*

Dependiendo de la carrera, por ejemplo artes visuales estaban muy inmersos en el tema en diseño gráfico sí vi más aprendizaje y más un cambio en sus experiencias. Hablando de estos temas, donde sí fue un tema nuevo para ellos, lo considero en cambio para los de arte siento que todo ya sabían bastante alta.

De la materia en la facultad, en la carrera de artes visuales y en diseño gráfico Bueno, comparando con hace 6 años, creo que fue un cambio global, digo global por lo por lo que se ve en redes sociales. Y por las políticas en el resto del mundo y cómo poco a poco va ganando terreno y relevancia el tema.

[KDRM]: ¿Considera que el docente bebería estar preparado para la enseñanza sobre temas en relación de género?

[GBVV]: *Claro, sí, me ha tocado ver que hay cursos y que la Universidad imparte cursos gratis y que creo que la UNAM imparte cursos y creo que el Gobierno, la Secretaría de educación imparte cursos, la Secretaria de Salud. Y ya nada más corresponde a uno que esté atento y de las convocatorias, los talleres, curos y las tareas que se encarguen.*

Entonces sí lo considero importante porque. Muchas veces me tocó presenciar que sí se toma en serio el tema para la materia para los alumnos, pero no tanto entre docentes en privado, en la relación ahí este informal.

[KDRM]: ¿Considera que es suficiente el material brindado para materias de género?

[GBVV]: *Considero que si existe material, pero lo realmente importante la constante preparación y capación por que siempre existe una actualización de términos y conceptos por lo tanto siempre estoy en búsqueda de diplomados o talleres.*

[KDRM]: ¿Qué acercamiento tiene sobre el tema de igualdad de género o cultura de género?

[GBVV]: *Definitivamente mayor que el promedio me atrevería a decirlo, sí. Considero que tengo amplio conocimiento en estos temas por que estoy en*

constantes cursos por mi entorno, por mis amistades y tal vez es la raíz de eso mi interés en cursos.

Karen Roman Martínez: ¿Conoce algunas de las implantaciones que existen en la UANL sobre temas de género?

[GBVV]: *Existen muchos eventos que tocan temas de género. En estos momentos no podría nombrarte uno, tengo concomiendo de que hay iniciativas, pero no tengo ninguna en mente, ni en nombre ni así específico, además sé que existen diplomados y cursos que se le imparten para los docentes. Es decir sí existen una variedad de cursos para la formación del docente.*

[KDRM]: ¿En su actividad diaria, recuerda un acontecimiento relacionado en temas de género?

[GBVV]: *Como te mencioné anteriormente existen muchas actividades pero no te puedo mencionar una en especifico pero si se trabaja constantemente en materia de género. Sabes recuerdo que intenté inscribirme al de la UNAM, pero decía siguiente curso en 3 meses Igual con la SEP, también siguiente curso en 5 o 6 semanas más y son cursos intensivos de 10 horas un solo día. Entonces está complicado DEPENDE n esa disponibilidad.*

[KDRM]:¿Que considera importante agregar sobre temas de género?

[GBVV]: *No sé si agregar más, me parece que la materia es un gran avance, que exista que se considere como unidad de aprendizaje, lo que si considero seria a lo mejor con actividades, yo sé que la Universidad tiene ese sistema de actividades que generan puntos de formación integral entonces, a lo mejor con más actividades, con iniciativas de la Universidad que involucran este sistema de la formación integral, creo que puede ser un impacto, ahora sí que cambiaría muchas cosas, y fue muy fácil impartir esta materia en artes fue no tanto, pero muy bien.*

De todos modos, una buena experiencia en diseño fue muy padre, también resaltar la inquietud de los estudiantes, ojalá hubiera padres con interés en estos temas. Ojalá se den en otras escuelas.

[KDRM]: A impartido clases en relación a las materias Equidad de Género y Cultura de género?

[GBVV]: *Sí, Cultura de género, en semestres seguidos, me dieron el programa analítico, yo investigué la bibliografía y de ahí obtuve los textos apropiados, la facultad cuenta con una unidad de género interna que es parte de la Uni género.*

Cuando se me ofreció a mí la oportunidad de impartir la clase, yo yo hago una materia de relacionado a la producción audiovisual pero debido al cambio de plan de estudios, la materia que yo daba la unidad de aprendizaje pasó de segundo hasta quinto semestre entonces iba a haber dos semestres donde no se impartía la materia que yo suelo dar me dijeron, puedes tomar una de las de las materias de tronco común y me dieron como 6 opciones entre ellas estaban bien de sustentabilidad y cultura de género, yo escogí cultura de género como opción o la unidad de aprendizaje de sustentabilidad es una que ya viene hecha en Nexus, que ya está completa hecha nada más para que el docente pueda impartir.

Pues vaya evaluando las tareas, no y esté ahí persiguiendo los alumnos, si es que es de su interés hacerlo para que entreguen las tareas, porque se las pasan, no Nexus, pues bueno, es un sistema medio, se puede hablar mucho en Nexus.

La materia de Cultura de género es así, era presencial y esa no existe hace un programa ya hecho Nexus, y eso fue lo que me puse como opción a finalmente, porque sé que es una materia que todo mundo tiene algo que aportar desde experiencias entre retrospectiva que volver a revivir,.

Al empensar y te comentaba que uno de los puntos que me hicieron a mí enfocarme en esta unidad aprendizaje por interés propio es por acercamientos, por amistades, por gente que no toma en serio los

movimientos políticos que participan en ellos, ahí estoy, hablándote de del mes del orgullo, estoy hablándote de los movimientos feministas y es triste, me parece ver en redes y en amistades y en grupos familiares que no se tomen en serio. Cosas que son importantes y que están relacionadas finalmente todas englobadas en esta unidad de aprendizaje.

Entonces yo quise por eso, como opción a hablar de eso y como te comentaba, la primera impresión con los estudiantes de artes, la carrera de artes pues todos están increíblemente informados y incluso algunos molestos porque no se vio todo lo que se pudo ver en un semestre casi, como si esa fuera la el motivo de estudiar esta carrera, pero no, nada que ver es una materia de formación y los de diseño no avance tanto con ellos porque les costó más procesar ciertos temas.

Los estudiantes no querían avanzar de ciertos temas porque todos querían compartir y es una materia que tocó fibras sensibles y yo siento que al dar esta tema en artes visuales pues fue fácil, a lo mejor en tus facultades y por eso el comentario que te hace rato, que es menos de contacto con la psique y la emoción y la experiencia humana en todos los sentidos, puede ser más complicado pero eso fue mi punto de interés, amistades, familia, grupos cercanos y la relevancia del tema que lo veo como un punto de comunión en la sociedad que no se está dando y que tienes es mejor que se por dónde lo veas.

[KDRM]: ¿Ha tomado algún diplomado en materia de género?

[GBVV]: *El curso que a mí más me ayudó no fue de la Universidad, fue un curso de UNICEF que es un curso gratuito online, autogestión y viene con mucha bibliografía, viene con exámenes y al final te dan tu diploma. Me parece que fue un gran curso y solo desde una perspectiva global.*

En este caso el de un ser por otra parte el de la Universidad Autónoma de Nuevo León no pude continuarlo, no lo terminé porque el correo no me deja inscribir con mi correo regular el correo de la Uni, siempre he batallado para

acceder a mi correo en mi celular y demás total, se me pasaron dos fechas, ya estuve fuera.

Pero lo que alcancé a ver si fue pues mucho, procesar textos y lecturas de otras personas. A mi en ambiente nacional y lo cual me parece que estaba muy bien.

[KDRM]: En su opinión personal, ¿Qué se acciones, programas o actividades deberían implantarse en relación a temas de género?

[GBVV]: *Desde la preparatoria, considero importante que se hable de este tema y no solo que se hable, sino que hay acciones, talleres o grupos de masculinidad. He visto que eso en Estados Unidos por documentales ha tenido un impacto porque es bien fácil y eso lo alcance a ver que cuando les pides que compartan alguna experiencia donde se les haya exigido ser de cierta forma en base a su sexo se quedan pensando y llegan a no quebrarse, pero sí se nota que cambia el semblante y se ponen a recordar muchas cosas, en parte de eso era la actividad del pie, que hablaban ellos sobre algún momento, ya sea de ellos o que hicieran entrevistas a gente que conozca y siempre fueron fibras muy sensibles que se tocaban y por lo que he visto unos documentales que he llegado a ver en el documental que muestra en clase de hecho, que se llama la máscara en la que vives ese documental hay un grupo de masculinidad en una escuela.*

En una zona conflictiva en Estados Unidos donde se habla sobre las emociones principales que dominan sus días que siempre son enojos, corajes y tristeza entonces si le preguntas a alguien de manera anónima cuáles son las emociones que dominan su día a día, que son esas. Una acción como un grupo de integración que hable sobre la masculinidad, qué representa cada quien quede su definición de qué es ser hombre y qué el mejor. Y en el peor de los sentidos y llegaron a punto en común.

Creo que eso puede facilitar el aprendizaje el posicionamiento en la sociedad, ubicarse uno, dónde está? ¿Qué puede hacer ejercer su influencia? Y esos son las piezas más importantes que considero, porque sí me llegó a tocar

estudiantes que el primer día de clases me decían, yo no quiero tener esta materia, le agradezco mucho y no se quieren ir. Y lo invité a sentarse a que me platicaras, por qué no quería tomar esta materia, ósea les preguntaba, no me supo decir por qué al final del semestre fue una experiencia muy positiva porque me agradeció ese estudiante con poderlo escuchar. Que agregaría, es una cosa. ¿Que hace falta? Escuchar a los alumnos.

4.3.2. "Porque estamos en la formación, no nada más de un trabajador estamos en la formación de un ser humano...": Entrevista con Erika Tamez López, profesora de la Facultad de Ciencias de la Comunicación de la UANL

Educar con perspectiva de género implica que los docentes tengan un amplio conocimiento y conciencia con respecto al tema, por lo que su preparación juega un papel crucial en la formación de los estudiantes; en ese sentido, Erika Tamez López, profesora de la Facultad de Ciencias de la Comunicación afirma que "Porque estamos en la formación, no nada más de un trabajador estamos en la formación de un ser humano, entonces un ser humano tiene todos estos ámbitos, por lo tanto, hay muchos temas que hay que aprender a tocar, hay que discernir cómo hablar de estos temas dentro del aula", asimismo destaca el interés de capacitar y enseñar a los alumnos desde la perspectiva de género, pero para poder cumplir con los estudiantes de debe capacitar a los profesores quienes son los que enseñan a los estudiantes.

Durante la enseñanza se puede tener la creencia que los jóvenes universitarios conocen los conceptos básicos de la violencia de género, sin embargo, la maestra Erika Tamez señaló que los estudiantes desconocen los términos de violencia; "No reconocen los nombres o tipos de violencia, pero si se

nota el interés de los jóvenes que están interesados... Hay interés, pero algo falta para que ellos pueden entenderlo y conocerles mejor estos conceptos respecto a temas de género.”, y reconoce que durante clase en diferentes semestres al hablar de violencia económica, los jóvenes detectan que eso lo vivió un familiar cercano, un conocido o sus propias madres, pero no sabían que tenía nombre y que se podía denunciar, sin embargo, se normaliza estas conductas violentas porque están dentro del núcleo familiar, lo viven como si fuera una práctica común en entre las familias, de aquí Tamez señala la importancia de los cursos, talleres y en enseñanza en violencia de género para estudiantes, profesores incluso para los padres de familia.

Erika retoma el papel de los docentes al tener a su cargo la formación integral de cientos de jóvenes, en donde hace mención de que las capacitaciones que son impartidas dentro de las universidades mayormente son tomadas por mujeres docentes, a lo que refiera que “Principalmente los maestros varones, no se interesan por la perspectiva de género, les parece ridículo, les parece este muy mal”, a su vez indica que muchas veces los docentes no educan desde una perspectiva de género por esta falta de interés en el tema.

Finalmente, la maestra Tamez López recomienda la capacitación obligatoria de todos los maestros, maestras, personal administrativo, directivos, para poder lograr una enseñanza de calidad, con perspectiva de género, esto con la finalidad de todos y todas trabajar en una misma dirección y sobre todo con empática para los jóvenes en proceso de formación quienes serán el futuro de México.

En continuidad, se incluye completa la entrevista a la M.C. Erika Tamez López, docente de la Facultad de Artes Visuales de la Universidad Autónoma de Nuevo León.

Karen Deyanira Roman Martínez [KDRM]: Hola, buenas tardes. Erika, me gustaría que me dijeras una pequeña reflexión de tu historia como docente.

> Erika Tamez López [ETL]: *Muchas gracias por la invitación. Karen, yo empecé a trabajar para la Universidad Autónoma de Nuevo León en el 2014 y comencé en la Facultad de Ciencias de la Comunicación, entonces pues al principio sí fue algo difícil acomodar mis horarios, pero posteriormente, y como la verdad es que la parte de la docencia y la capacitación me encantan y me encanta compartir, y me encanta también aprender de otras personas, se me ha facilitado bastante.*
>
> *Los chavos hacen de todos los días una oportunidad siempre tanto de enseñanza como de aprendizaje, y sino pues 1 tiene que buscarla. Entonces, yo la verdad que me la paso muy, muy bien. He impartido muchas materias, la mayoría en el área de mercadotecnia, pero últimamente ya de ciertos años para acá, también he estado bastante inclinada para todo lo que tiene que ver la sustentabilidad y pues la verdad es que también en esa parte nos ha ido muy bien.*

[KDRM]: Perfecto, maestra. ¿Cuál sería la diferencia al inicio de su carrera como docente, con respecto a la actualidad en temas de género?

> [ETL]: *Bueno sigue habiendo un desconocimiento, no te diría que total, pero sí bastante acentuado sobre todo los tipos de violencia, por ejemplo eso puedo yo ver que coincide entre generación, pre pandemia, post pandemia e incluso durante la pandemia, porque yo Erika siempre toco temas que tienen que ver con esto en clase, por qué?*
>
> *Porque estamos en la formación, no nada más de un trabajador estamos en la formación de un ser humano, entonces un ser humano tiene todos estos ámbitos, por lo tanto, hay muchos temas que hay que aprender a tocar, hay*

que discernir cómo hablar de estos temas dentro del aula y además, que tengan que ver con la clase, entonces yo doy en especial una clase que es de Finanzas y se toca el tema de la violencia económica, por ejemplo, te toca el tema de la violencia vicaria, donde no se deja ver al papá o no se deja ver a la mamá o sé toman a los niños como rehenes y que es por el dinero.

Muchas de estos temas los tocó, pero sí me he podido dar cuenta que cuando yo les menciono la parte de violencia económica la desconocen y estamos hablando que son chavos de porque esta materia me toca darle en segundo, entonces, son chavos de aproximadamente 19 años, más o menos entre 19 y 20 años que desconocen el término.

Sabes por ejemplo que me dicen, "pues es que sí se pasa a mi papá porque no le da dinero a mi mamá, pero ese se pasa, mi papá" tiene un término, es violencia económica y ellos todavía nos no lo saben, entonces eso sí, lo he visto como se mantiene igual, o sea, siguen ignorando los el nombre correcto de las cosas y si algo hemos aprendido en esta facultad es que lo que no se nombra no existe.

Entonces tenemos que nombrar y tenemos que ponerle todas sus letras. Pero algo en lo que sí he visto diferencia es en la forma de expresar lo que sucede, es que ahora sí te dicen es que sí, "esa persona me hizo esto" y lo sostiene, ahora ya no les da miedo porque pre pandemia era "es que van a decir de mí", es "que esto es que" y ahora ya no.

Ahora es sí "maestra esa persona me hizo esto" y me vale lo que diga y el apoyo entre los demás, etcétera. Entonces no sé si esto sea parte de mi grupo porque se logró establecer una comunicación abierta en mi grupo o si se den todos los demás, pero todos mis grupos tienen actuales, por ejemplo, tienen esa característica.

Pues es que son comunicólogos, no porque nosotros tenemos 3 carreras, tenemos periodismo, tenemos comunicación, tenemos mercadotecnia, entonces en donde más me inclino yo es en la mercadotecnia, o sea donde más he tenido materias, en la mercadotecnia y también los macheteros y las

maquetas, o sea, son chavos y también. Son más abiertos que antes, maybe a lo mejor no saben cómo se llaman las cosas, pero son más abiertas.

[KDRM]: ¿Considera que los estudiantes tienen una conciencia en relación con temas de género?

[ETL]: *si no reconocen los nombres o tipos de violencia pero si se nota el interés de los jóvenes que están interesados, pero no tienen miedo ahora si dicen lo que siente y no se arrepienten. Hay interés, pero algo falta para que ellos pueden entenderlo y conocerles mejor estos conceptos respecto a temas de género.*

[KDRM]: ¿Considera que el docente bebería estar preparado para la enseña sobre temas en relación de género?

[ETL]: *Claro que debe estar preparado, claro que sí, yo tristemente me he dado cuenta que no se capacitan, no les interesa capacitarse entonces, nosotros en lo que yo creo que 2 años antes de pandemia, o sea antes del 2019. Fue una capacitación constante.*

Karen o sea no me se explicar por qué, porque nada más nos decían es capacitación de género, capacitación de género, perspectiva de género, pero no los decían exactamente de si había pasado algo o no la facultad, pero nos decían, es que hay capacitación, pues vamos a tomarla, vamos a tomar por qué es importante que tomes, nos mandaban mails de que es importante que usted venga la capacitación de perspectiva de género y claro, nos ponían todo Karen.

Siempre éramos los mismos siempre, además siempre más mujeres que hombres, entonces yo me acuerdo que en alguna ocasión hasta se hizo ahí un dime y diretes con unos maestros que tenían, pues la mejor intención del mundo, de ir a la capacitación. Pero al final no entendieron nada, entonces los invitaron a retomar los primeros capítulos de la capacitación porque eran las bases.

Pero sabes puras mujeres Karen los hombres no se interesaron en capacitarse y pues últimamente, por ejemplo, después de pandemia. Todavía en pandemia recibimos una capacitación de perspectiva de género, por aquello de los planes y con todo y el coronavirus. Cómo abordarlo con perspectiva de género, cómo abordar los planes escolares que ahora eran en línea con perspectiva de género. Porque en realidad está presente en todo lo que hacemos.

En pandemia, hubo capacitación sobre eso y lo mismo Karen eran puras mujeres y luego llega ya el regreso a clases y desde el regreso a clases, que te puedo decir. Porque regresando a clases todavía hubo una que otra invitación desde el 2022 no hemos recibido ni unas, ni una sola y esto en este semestre, debería haber capacitación de perspectiva de género para los maestros, maestras.

Deberíamos tomarlo porque ahora lo mejor en tu casa, tú, pues eres machista, la verdad. Pero en la escuela tu no puedes estar ejerciendo lo mismo que haces en tu casa porque estás tratando con seres humanos y que son completamente diferentes a ti y que estás en una institución pública y que, bueno hay tantas y tantas cosas, que la gente no entiende, y principalmente los maestros varones, no se interesan por la perspectiva de género, les parece ridículo, les parece que está muy mal.

[KDRM]: ¿Considera que es suficiente el material brindado para materias de género?

M.C. Erika Tamez López: Sí, claro, nos enseñan que es la perspectiva de género, hablan de todas las definiciones que existen acerca de, pues puede faltar adentrar con las personas transgénero, personas no binarias, personas todas de vocabulario, que es tan nuevo Karen y que nosotros somos de una generación donde o eres hombre o eres mujer.

Hoy lo vemos en la lista de alumnos y tú eres hombre, pero te identificas con…, pero es que mire, tiene que entender que yo…. Pues ya es un nuevo

concepto y pues ya se puede trabajar. Nos enseñaron las definiciones de los tipos de violencia, obviamente con ejemplos, siempre se nos puso un como un test pre y post, o sea, si una manera de evaluar.

[KDRM]: ¿Qué acercamiento tiene sobre el tema de igualdad de género o cultura de género?

[ETL]: *Si tener un acercamiento y entender lo que estoy hablando.*

[KDRM]: ¿En su actividad diaria, recuerda un acontecimiento relacionado en temas de género?

[ETL]: *Pues es que es un tema bien difícil, Karen porque si las conozco, si las he visto en papel, pero no se me ha dado la oportunidad de verlas en acción y no porque no hayan existido las situaciones, las situaciones se han visto, pero no ha sucedido que me toque a mí ver que se aplique lo que está en el papel.*

[KDRM]: ¿Que considera importante agregar sobre temas de género?

[ETL]: *Sí creo yo que deberíamos de incluirlo en todo el plan de estudios, no nada más que sea una materia, sino que sea transversal, porque así como te platiqué hace ratito que yo en mi clase de contabilidad hablo acerca de la violencia doméstica, también en otras clases se puede hablar de cualquier tipo de violencia, se puede llevar la conversación a cualquier tipo de violencia y de eso se trata, de abrir conversación, de ponerla en la mesa y de decir que ¿saben ustedes? Qué sé yo que saben los expertos, pues tenemos esto y miren esto y que se liga a nuestra material en la misma materia de estrategias de mercadotecnia aplicada como tú.*

Yo en mi clase tenemos la publicidad sexista, por ejemplo, tenemos el apartado de publicidad sexista donde aparece una chica rodea de muchos hombres y pues parece que le que la van a atacar sexualmente porque la chica está acostada viendo hacia arriba y todos los hombres están prácticamente encima de ella, o tenemos los anuncios donde está una chica en una moto, este en Bikini yo les decía a mis alumnos, tendría la moto? ¿Por

qué tener a una chica arriba en Bikini sino que está vendiendo la moto? ¿O sea, por qué tiene que estar la chica encima? Ahora daría lo mismo que tuviera un hombre en Bikini encima. Y se ríen los chavos, pues es que no da lo mismo el un hombre en Bikini?

Entonces yo creo que todas las materias que serán o tienen la oportunidad de hilvanar la perspectiva de género todas e incluso estadística. Bueno, todas la tienen y no se aprovecha esa oportunidad, no se aprovechan, no, no sé, no se permite que no sé si tenga que ver con este, con directamente el Departamento de Género de la de Rectoría o de cada facultad, pero yo creo que se debería permitir que metieran tantito, que iban, harán tantito, que salpicarán tantito cada plan de cada materia con género.

[KDRM]: ¿Ha impartido clases en relación con las materias Equidad de Género y Cultura de género?

[ETL]: *No esas materias, pero si está presente los temas relacionados en materia de género.*

[KDRM]: ¿Ha tomado algún diplomado en materia de género?

[ETL]: *El curso tanto para docentes como para alumnos, pero me interesaría mucho, por ejemplo, incluir una carta firmada donde se dónde la firma avale que ya tomaste el curso que ya sabes cuáles son los tipos de violencia y que te comprometes a no repetirlos no hacerlos, no tanto para alumnos como para maestros.*

Es decir maestros y maestras, alumnos y alumnas, qué otra cosa me gustaría, me gustaría muchísimo que regresara a las ferias de género, era una actividad padrísima y al mismo tiempo muy tanto lúdica, muy abierta para todos y todas y la verdad es que era bastante divertido, sí tendría que ser obligatorio para los varones, para los hombres. A lo mejor al principio, verdad obligarlos?

Participe ya después le van a agarrar el gusto, pero obligarlos a que participen. ¿Qué otra cosa me hubiera o me gustaría que hubiera bueno?

Pues eso, que al Departamento de Género se le permitiera echarle un vistazo a todos los planes y este de cara a los programas de cada materia y que pudieran salpicar un poquito de mira aquí en este podemos meter este tema y que el maestro y maestra estuviera realmente interesado en darlo.

[KDRM]: En su opinión, ¿Qué se acciones, programas o actividades deberían implantarse en relación con temas de género?

[ETL]: *Que se me puede ocurrir Karen, pues nada más agregar que se busque que todos los organismos que forman parte tanto de las facultades como de la misma rectoría de nuestra institución siempre tengan representación siempre que hay tiene un balance, un equilibrio en la representación y eso sería muy importante porque pues se necesita la perspectiva y que no nada más estén.*

Ah son, no sé 6 personas, a pues 3 hombres, 3 mujeres, y ya cumplimos con la con la representación, no? tiene a fuerza qué capacitarse con la perspectiva de género a fuerza no importa en qué departamento, en qué cosa, porque todo debe llevar perspectiva de género.

Entonces siento, siento yo, que todavía como para como que para nosotros, como académicos, como docentes, como pues que a veces nos toca trabajar en la administración, a veces no depende del turno debemos estar bien preparados para eso porque a nosotros nos toca ayudar a cambiar y empujar a esta sociedad. Y cambiarla para bien. Verano no para.

[KDRM]: Erika, muchísimas gracias por tu tiempo. Gracias por ser parte de este capítulo de tesis. Agradezco mucho su participación.

4.3.3. "Nos debemos de capacitar en sentido": Entrevista con Cecilia Guadalupe Gómez Ruiz, profesora de la Facultad de Psicología la UANL

Los avances en materia de género dentro del ambito educacional han tenido grandes avances, partiendo de que años atrás no se enseñaban materias enfocadas

a este tema en las escuelas, por lo que eso marca un antes y un después en la sociedad.

Con respecto a la evolución en las generaciones de jovenes estudiantes en torno a las temáticas de genero, la maestra refiere que desde su perspectica como docente, ellos se encuentran en constante aprendizaje e inclusión de lenguaje y términos utilizados para referirse al tema; “Nos debemos de capacitar en este sentido, además si lo utilizas o no dentro de tu clase o terminologías o lenguaje y demás, yo creo en la capacitación, sobre todo para saber cómo manejar este tipo de temas, porque sabemos que son temas a veces algo complejos, algo complicado es el poder los abordar y que de alguna u otra manera también llegan a mencionarse”, y con ello, hace una invitación a estar en constante renovación de material, actividades, talleres y capacitación para estar sen síntonia con los alumnos y aportarles las herramientas necesarias en materia de genero.

La profesora Cecilia Guadalupe Gómez Ruiz recalca la importancia de la capacitación docente, haciendo mensión de que; “Considero que debería ser de manera obligatoria, creo que este se pudiera llegar a implementar de alguna u otra forma”, por lo tanto, sugiere que de alguna manera se implemente a todos los docentes una constante capacitación en temas de género, además de una evaluación frecuente de los materiales y contenido de las unidades de aprendizaje relacionadas a esto.

Las unidades de aprendizaje que se centran en temas de género deben ser abordadas en las instituciones educativas en todos los formatos que sean posibles, no sólo teoricamente, sino que también aplicarse de manera práctica para que

pueda ser replicada en la sociedad y se convierta en algo habitual de todas las personas para que así se genere un verdadero cambio.

En relación a esto, la maestra Cecilia Guadalupe Gomez Ruiz menciona que "…Hay que hacer a lo mejor otro tipo de actividades que llegue a tener todavía más impacto como el que sea en formato vivencial…Yo siento que siempre las cosas que son más vivenciales, más el que tú lo hagas, que lo lleves a la práctica, es lo que más se te queda, además de una clase, una conferencia, una ponencia con pura cuestión teórica", pues afirmó que a pesar de los esfuerzos ya existentes en materia de género, realizar actividades o campañas vivenciales para maestros, estudiantes y personal administrativo con la intención de lograr un aprendizaje más profundo.

Enseguida, se incluye de forma completa la entrevista realizada a la Mater Maestra Cecilia Guadalupe Gómez Ruiz, quien es maestra de la Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de Nuevo León.

Karen Deyanira Roman Martínez [KDRM]: Hola buenas tardes eme encuento con la Profesora Cecilia Gómez Ruiz, q ¿Me puede hablar de su trayectoria como docente?

> Cecilia Guadalupe Gómez Ruiz [CGGR]: *Claro que sí, buenas tardes Karen, pues bueno, tengo ya aproximadamente unos 4 años trabajando en la Universidad Autónoma de Nuevo León, sobre todo dando clases en la facultad de psicología, ahí me desempeño, pues en diferentes materias o unidades de aprendizaje, tanto en los primeros semestres como en los últimos, la carrera por la cual yo salí es de clínico cognitivo conductual. Después hice una maestría en terapia breve y una en organizacional, sobre todo en dirección de recursos humanos. Entonces en lo que es la Universidad*

Autónoma de Nuevo León en eso me he desempeñado durante estos años brindando clases, apoyando también en otro tipo de actividades como cursos, talleres, etcétera.

[KDRM]: Perfecto, maestra. ¿Cuál sería la diferencia al inicio de su carrera como docente, en respecto a la actualidad en temas de género?

Maestra Cecilia Guadalupe Gómez Ruiz: Sí, realmente yo creo que incluso desde que yo estuve como estudiante sí se llegaban a hablar acerca como de estos temas, pero no tanto como abordarlo dentro de una materia como tal, si mal no recuerdo. Sin embargo, conforme ahora estoy como maestra, me ha dado cuenta también, pues el lenguaje que utilizan los chicos, la manera en que ellos se desenvuelven o la manera en que entre ellos también platican terminologías que utilizan y además he notado como esta evolución en cuanto a esos temas, tanto para bien o para positivo o negativo, sabemos que en todo hay como que estos dos lados de la moneda, sin embargo, sí siento que ha habido un cambio en cuanto a estos temas de que se lleguen a mencionar o tratar más incluso en clase en ocasiones.

[KDRM]: ¿Considera que los estudiantes tienen una conciencia en relación a temas de género?

[CGGR]: *Considero que sí les interesa. Sin embargo, a lo mejor llego a desconocer en el 100%, como los fines de para que el desean conocer, verdad algunos sí es más por cuestión como personal profesional, o de crecimiento, por ejemplo, dentro de la carrera que nosotros ejercemos, los chicos llevan prácticas profesionales en donde atienden además por personas atienden a pacientes, entonces te puede llegar cualquier tipo de caso en donde tienes que saber, pues este tipo de temas como género o de otros más temas de interés, pues de conocimiento general, para poder brindar el servicio adecuado a los pacientes o a las personas, sí se ha demostrado como que eran más interés en estos temas, sobre todo como por la ética profesional, el conocimiento general, el desarrollo también de uno mismo, tanto en lo personal como profesional.*

[KDRM]: ¿Considera que el docente bebería estar preparado para la enseña sobre temas en relación de género?

[CGGR]: *Sí, considero que si nos debemos de capacitar en este sentido, además si lo utilizas o no dentro de tu clase o terminologías o lenguaje y demás, yo creo en la capacitación, sobre todo para saber cómo manejar este tipo de temas, porque sabemos que son temas a veces algo complejos, algo complicado es el poder los abordar y que de alguna u otra manera también llegan mencionarse.*

A veces no por parte del maestro, sino porque un alumno saca algún ejemplo, algún comentario o alguna nota que llega a salir dentro de lo que sucede hoy en día en la sociedad. Pues sí, algún tipo de capacitación en este tipo de temas yo considero que estaría bien. Y dependerá de cada maestro, pues si lo lleva a cabo o no dentro del de la educación que brindé o inverso en el aprendizaje que brindé a los alumnos.

[KDRM]: ¿Considera que es suficiente el material brindado para materias de género?

[CGGR]: *Tengo conciencia de que creo ya existe una materia en los primeros semestres donde es que llevan como el tronco general, tronco común de cultura de género en donde hablan o abordan este tipo de temas y todo el crear concientización social y todo ello, pero como realmente no me he metido nunca de lleno de esa materia, no sabría decir si el contenido es realmente abastecido o este si es, o sea, si es el adecuado o si falta todavía por integrar todavía más que a lo mejor en su momento, como en todas las otras materias habrá que actualizarlo, verdad por cómo se va dando también la sociedad, la evolución y todo ello el cambio.*

[KDRM]: ¿Qué acercamiento tiene sobre el tema de igualdad de género o cultura de género?

[CGGR]: *Por ejemplo, ya que yo abordo otro tipo de materias que es más enfocado, como a la trayectoria que ellos escogen, sí llegamos a mencionar,*

sobre todo en la cuestión, como práctica a qué me refiero con esto en la cuestión de cuando los alumnos ya llevan pacientes.

Pues mediante se está brindando como el conocimiento el aprendizaje de los contenidos durante las clases, ellos llegan a mencionar en ocasiones de sabe qué maestra tengo, un paciente con equis caso o tengo un paciente con este tipo de problemática, entonces vamos abordando tanto los conocimientos previos que tengo yo con base a la experiencia.

Pero así mismo me bueno, en mi caso me gusta como integrar las opiniones de los demás estudiantes, ya que yo sé que pueden aportar algún otro tipo de técnica, herramienta que les puedan servir para poder abordar tanto casos de esta similitud entre otros más entonces a lo mejor no es como tal que sea una materia específica, pero pues podemos abordar de muchas cosas en general.

[KDRM]: ¿Conoce algunas de las implementaciones que existen en la UANL sobre temas de género?

[CGGR]: *Así es, sí tengo conocimiento de algunas instancias en donde pues el alumnado puede acudir en relación si a lo mejor llegar a sentirse como violentado por sus derechos o por la cuestión de lo del género. Sé que también tanto a nivel como universidad, o sea en general, pero también sé que cada facultad llega a tener como sus protocolos, en el cual deben de dar seguimiento en dado caso de que se presente algún caso, ciertas normativas e incluso, por ejemplo, en el caso de la facultad, además de UNI género, hay espacios en donde se les da también a los alumnos, maestros o gente que quiera ir participando, ya sea realizar conferencias, este exposiciones de trabajos, congresos, etcétera.*

[KDRM]: ¿En su actividad diaria, recuerda un acontecimiento relacionado en temas de género?

[CGGR]: *Creo que cada año en algún momento llevan a cabo, pues eventos en relación a esto, porque es como, por ejemplo, cuando tienen la semana de la Cultura Género o la semana de Género o de diferente temas.*

Entonces sé que más o menos andan haciendo la aproximadamente entre los meses de octubre este o cuando son la semana que para el prevención de la violencia de género, entonces en ese tipo de ocasiones es cuando aprovechan para poder abordar todo este tipo de temas, porque sabemos que antes era muy visto como de bueno la violencia de género.

Pero en mujer solamente y no ahorita ya también hay más apertura en el sentido de que pues la violencia de género es tanto para el hombre como para mujer y hay que brindar herramientas, hay que saber qué hacer y apoyar a hombres y mujeres. Entonces, más o menos en esas fechas es cuando llegan a realizar este tipo de, pues de eventos especiales de verdad.

[KDRM]:¿Que considera importante agregar sobre temas de género?

[CGGR]: *Considero que debería ser de manera obligatoria, creo que este se pudiera llegar a implementar de alguna u otra forma, como bien lo decía, no como este título que a lo mejor no solo enfocado en género, sino a ver, vamos a hablar de todo como tal de la cultura de paz.*

Cultura de como tener un ambiente favorable armonioso cómo tratarnos todos con respeto, independientemente si eres hombre o mujer, tus preferencias, tus gustos y demás, para qué. Porque, bueno, obviamente esto favorece en total, o sea en todas las carreras te vaya a ayudar de alguna u otra manera, y más en cuestiones también.

Pues por ejemplo, nosotros que nos relacionamos o está relacionada a la cuestión de la salud, entonces si es indispensable el saber de este tipo de temas para un crecimiento todavía más profesional.

[KDRM]: ¿Ha impartido clases en relación a las materias Equidad de Género y Cultura de género?

[CGGR]: *No esa unidades de aprendizaje, es decir no en específico, pero si abordo sobre esos temas en otras unidades de aprendizaje.*

[KDRM]: ¿Ha tomado algún diplomado en materia de género?

[CGGR]: *Sí, en una ocasión llegaron a brindar un tipo de capacitación, digo conocimientos como generales acerca de esto y sí llegué a asistir. Esto se llevó acabó en mi misma facultad. Fueron, no recuerdo quién lo llegó a impartió, solamente recuerdo que fueron como dos días de capacitación de aproximadamente unas 4 horas por día. De manera Presencial.*

[KDRM]: En su opinión personal, ¿Qué se acciones, programas o actividades deberían implantarse en relación a temas de género?

[CGGR]: *Yo creo que además de la que de lo que ya se hace como conferencias, capacitaciones y todo este tipo de actividades, hay que hacer a lo mejor otro tipo de actividades que llegue a tener todavía más impacto como el que sea en formato vivencial.*

Yo siento que siempre las cosas que son más vivenciales, más el que tú, lo hagas que lo lleves a la práctica, es lo que más se te queda, además de una clase, una conferencia, una ponencia con pura cuestión teórica.

Entonces, ese tipo de cosas o el no solo llevarlo a como a bueno se llevó a cabo este taller, sino el llevar a cabo como campañas o algo que sea más como cercano. No es como cuando te dicen el de bueno, no solo lo digas, sino también hazlo. Entonces, yo creo que de alguna o otra manera cada uno de manera individual, incluso poder hacerlo con tu granito de arena a aportar de alguna u otra forma. Yo creo que esto puede ayudar todavía más.

4.3.4. "llegan con mucha distorsión sobre la información relaciona con temas de género..." Entrevista con Cristina Miranda Tamez Garza, profesora de la Facultad de Ciencias de la Comunicación de la UANL

La sobreinformación genera que se distorsionen los términos adecuados para que los alumnos tengan un mejor entendimiento hacia un tema, tal es el caso en materias de género, donde muchas veces se desconoce o se tiene otro concepto alejado de lo que significa realmente la equidad y desigualdad de género.

En ese sentido, Cristina Miranda Tamez Garza, maestra de la Facultad de Ciencias de la Comunicación que imparte la materia de Equidad de Genero desde el 2020, expresa que; “Los estudiantes llegan con interés de aprender, considero que sí, bastante más que anteriormente. Sin embargo, llegan con mucha distorsión sobre la información relaciona con temas de género”, y asegura que los jóvenes universitarios cada día parecen muestran un interés por en adquirir conocimientos con temas relacionados en materia de género, sin embargo, apunta que algunos alumnos presentan mucha distorsión con los conceptos en relación en lo que es el género, la violencia de género, la equidad, la igualdad o en temas relacionados con la sexualidad.

A su vez, los maestros ejercen un papel importante en trasmitir de manera adecuada las herramientas y conocimiento en materia de género, debido a que ellos representan los esfuerzos de la universidad en la creación de concienca de las nuevas generaciones, Tamez Garza refiere que “Siento que sí debería de haber un poquito más de capacitación, no es suficiente el hecho de darles nada más el programa analítico”, también menciona que no existe material suficiente y actualizado para impartir la materia, como también agregó la importancia de la capacitación de todos los docentes a pesar de no impartir esta materia o materias en relación a temas de género.

Con relación a las actividades diarias que se realizan para fortalecer la equidad de género, Cristina señala pone de ejemplo la marcha del 8 de marzo y señala que no es suficiente exigir en un día algo que debería implementarse siempre; “¿Qué, ¿qué más podemos hacer? ¿Cómo podemos hacer nosotros y ser

escuchadas? ¿Sí, qué hacemos nosotros para resaltar en el área donde estamos para que realmente seamos valoradas como personas?”.

Para concluir, la Maestra Cristina, agregó la importancia de hacer un rediseño o actualización del programa analítico con el que se trabaja actualmente ya que en materia de género ha estado se encuentra siemopre en constante cambio y crecimiento, por lo cual es necesaria una actualización en la unidad de aprendizaje, su material, libros, conceptos, talleres, diplomados y finalmente las actividades o evidencias que alumnos y maestros deben realizar.

A continuación, se añade de forma completa la entrevista realizada a la Mater Cistina Miranda Tamez Garza, quien es maestra de la Facultad de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Autónoma de Nuevo León, además ejerce como coordinadora de Salud Integral de la misma dependencia.

Karen Deyanira Roman Martínez [KDRM]: Me encuentro con la Maestra Cristina Miranda Tamez Garza. También puedes decir tu nombre, el cargo y donde estás trabajando actualmente.

> Cristina Miranda Tamez Garza [CMTG]: *Sí, mi nombre es Cristina Miranda Tamez Garza, soy maestra en psicología laboral y organizacional y estoy en la Facultad de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Autónoma de Nuevo León. Tengo la coordinación del Programa de Salud Integral aquí en la facultad y tengo algunos semestres de que imparto la materia de Equidad de Género aquí en la escuela.*

[KDRM]: Perfecto, maestra. ¿Cuál sería la diferencia al inicio de su carrera como docente, en respecto a la actualidad en temas de género?

> [CMTG]: *Yo empecé aquí en la escuela en el 2019 y creo que sí hay una diferencia de cuando entré ahorita, la actualidad fíjate que al principio yo ya había solicitado dar clases de esta materia Equidad de Género, pero es una*

materia que está como optativa es decir los alumnos pueden llevarla o no depende de ellos, entonces este al principio batalle para que me dieran la clase porque no se completaba el grupo, es decir porque no se juntaban suficientes alumnos. Entonces creo que a lo mejor no era una materia que llamara tanto la atención en aquel entonces como lo es ahorita.

Entonces, sí ha habido un cambio, porque ahorita sí hay más alumnos que quieran estudiar esta materia o llevar la materia, tengo por ejemplo ahorita un grupo de 51 alumnos, tengo grupos grandes, entonces siento que si ha habido un cambio, como que ya les llama un poco más la atención, inclusive no son grupos que sean solamente de mujeres, o sea tengo hombres y mujeres en el grupo de Equidad de Género, este o en los anteriores grupos que he tenido hasta ahorita, entonces puedo confirmar que sí ha habido un mayor interés al respecto en este tema.

[KDRM]: ¿Considera que los estudiantes tienen una conciencia en relación a temas de género?

[CMTG]: *Fíjate, los estudiantes llegan con interés de aprender, considero que sí, bastante más que anteriormente. Sin embargo, llegan con mucha distorsión sobre la información relaciona con temas de género. Por dar algunos ejemplos yo creo que el tema va más relacionado en cuanto a Equidad e Igualdad lo veo mucho en el tema del feminismo, lo veo mucho en el tema de la parte laboral este cuando toman la materia así llegan muy a la defensiva este, por ejemplo, los hombres llegan están pensando que es un tema en el cual se va a hablar mucho sobre las mujeres, nada más sobre defender a las mujeres.*

Entonces, al principio llegan así como que "hay vengo una materia en la cual vamos a hablar solo de mujeres", en el cual "solo se va a defender a las mujeres", entonces llegan un poquito como que a la defensiva entonces este sí, sí, sí llegan con mucho interés, la verdad de aprender pero como te digo por ejemplo en el caso de la comunidad, lésbico, gay, bisexual, transexual también quieren conocer estos temas pero están confusos para ellos.

[KDRM]: ¿Considera que el docente bebería estar preparado para la enseña sobre temas en relación de género?

> [CMTG]: *Siento que sí debería de haber un poquito más de capacitación, no es suficiente el hecho de darles nada más el programa analítico para brindar la clase. Para empezar, habría que este analizar el programa y extender un poco más de lo que ya existe, renovarlo, agregar actividades, conceptos, taller y de alguna manera capacitar a maestros y obviamente a nuestros estudiantes. .*

[KDRM]: ¿Considera que es suficiente el material brindado para materias de género?

> [CMTG]: *Sí, no es suficiente con los temas que se ven en el programa, entonces, para empezar, habría que hacer un re diseño del programa analítico y partir de ahí llevar a cabo la capacitación de los maestros.*
>
> *Y no nada más a los maestros que imparten esta materia, sino a todos los maestros en este tema es decir no importa que materia puedas estar impartiendo todos y todas por ser maestros deberíamos estar capacitados en temas de género. Hablar más sobre temas de igualdad de género o cultura de género nuestra, conceptos, hablar sobre violencia de género y temas relacionados.*

[KDRM]: ¿Qué acercamiento tiene sobre el tema de igualdad de género o cultura de género?

> [CMTG]: *Pues siempre esta una constante invitación a participar en las actividades aquí dentro de la escuela, inclusive hay un grupo de mujeres en la FCC, que está conformado también por alumnas que realizas actividades relacionadas con temas de género, en las cuales nosotros también podemos estar involucradas ósea los maestros y maestras.*
>
> *De hecho aquí se tomó fotografía de las maestras, donde se hizo integración, se tomó un video en el cual estuvieron las maestras pudieron compartir sus experiencias de lo que se refiere al ámbito laborar. Es decir sobre la*

experiencia se tiene, anécdotas, etcétera. Entonces sí hay muchas actividades en las cuales nos podemos ir integrar y poder dar nuestras experiencias. Esto que te platico del video fue el 8 de marzo.

[KDRM]: ¿Conoce algunas de las implementaciones que existen en la UANL sobre temas de género?

[CMTG]: *Fíjate que como tal en la UANL yo no he estado presente no se me viene una a la mente, pero aquí en la FCC la maestra Blanca, si no me equivoco es la encargada de género, es la que lleva como tal la área de este igualdad de género y quien recibe las invitaciones para los eventos de género de la UANL. Entonces, hasta donde tengo entendido, ella es la que lleva toda esta parte del acercamiento con la actividades de la Universidad sobre materia de género para las facultades.*

[KDRM]: ¿En su actividad diaria, recuerda un acontecimiento relacionado en temas de género?

[CMTG]: *Fíjate que yo nada más recuerdo el 8 de Marzo, pero para mí sí es importante algo de lo que yo les digo a mis alumnos, qué hacemos nosotros para que se nos tome en cuenta, no, nada más hacernos notar desde mi opinión para mí, de qué nos sirve ir a hacer una marcha, de qué nos sirve estar un solo día ahí presente, poner pancartas, poner unas velas de que nos sirve.*

¿Qué, qué más podemos hacer? ¿Cómo podemos hacer nosotros y ser escuchadas? ¿Sí, qué hacemos nosotros para resaltar en el área donde estamos para que realmente seamos valoradas como personas? Porque sí, efectivamente pedimos ser escuchadas, pedimos esa igualdad. ¿Pedimos esa equidad, pero qué hacemos realmente? Porque desde mi perspectiva para que faltamos el 9 de marzo de que sirve.

[KDRM]: ¿Que considera importante agregar temas sobre de género?

[CMTG]: *Sexualidad, violencia de género, creo que el más importante es el de sexualidad, que creo que eso es lo que le hace falta, que quede bien*

explicado. Este ese tema desde el proceso del nacimiento, reproducción completitud para que también puedan ellos entender esta parte para ya poder hablar bien de identidad de género, etcétera, creo que va de la mano para luego entender sobre violencia de género, equidad de género incluso igualdad de género y poder entender mas los conceptos.

[KDRM]: ¿Ha impartido clases en relación a las materias Equidad de Género y Cultura de género?

[CMTG]: *Cultura de Género no, solo equidad de género y desde 2000, si no me equivoco impartir la materia de equidad de género es algo que yo busque y como mencione anteriormente me gusta mucho ver como existe interés por esas materias, considero que debería ser obligatoria y no una materia optativa, es decir de libre elección, que desde mi opinión cada día más alumnos esta interesados en aprender sobre género.*

[KDRM]: ¿Ha tomado algún diplomado en materia de género?

[CMTG]: *Tomé uno, sí, un diplomado que tenía que ver con la cuestión de salud y en el tema de salud estaba el tema de equidad de género, pues el año pasado 2023, te comento fue en el are de salud pero pues allí también se toca temas de género.*

[KDRM]: En su opinión personal, ¿qué se acciones, programas o actividades deberían implantarse en relación a temas de género?

[CMTG]: *Durante este periodo que he dado la clase de 2019 a la fecha, veo que es importante, a lo mejor hacer ciertas actividades, agregar programa, esto o otros talleres, diplomados para estudiantes, maestros, esto es lo que se me viene a la mente en estos momentos.*

También sería importante incluir a los maestros a todos los académicos. Esto es lo que yo agregaría, como te decía hace ratito, la parte de sexualidad que considero n tema importante, agregaría a lo mejor agregar alguna visita a estancias de género, involucrarlos un poquito más, también en la parte laboral es decir en materia género laboral. Es importante que ellos entiendan

es decir los alumnos puedan conocer cómo funciona la parte laboral en estos temas.

En cuanto a esta parte de especifica de igualdad entre hombres y mujeres hablar más de la historia, en cuanto informar que es lo que hacen las líderes en este tema. También tuvo a una experiencia con una alumna considero que mala experiencia y no sé qué que ella entienda que no nada más hacer una marcha es lo que te va a llevar obtener resultados, sino el hecho de que con que otras acciones es como vas a conseguir realmente ser escuchado.

4.3.5. Matriz comparativa de las opiniones de docentes

Para analizar las opiniones de los profesores entrevistados en este estudio, se contó con la participación de dos docentes que imparten las asignaturas de Equidad de género y Cultura de género, y dos docentes que no imparten estas materias. Al evaluar sus testimonios sobre si consideran que los estudiantes tienen conciencia sobre temas de género, todos los participantes mencionaron que sí la tienen, aunque señalaron que no conocen los términos específicos o la información que manejan es incompleta.

En cuanto al material utilizado en las asignaturas de género, solo un participante mencionó que es suficiente, pero este no imparte las asignaturas. Respecto al conocimiento sobre las implementaciones en temas de género por parte de la Universidad Autónoma de Nuevo León, los docentes que sí imparten asignaturas sobre estos temas indicaron que no las conocen, mientras que los docentes que no imparten dichas asignaturas afirmaron que sí están al tanto de ellas.

Al cuestionar a los entrevistados sobre si se capacitaron con algún diplomado en materia de género, solo una participante indicó haberlo hecho, y esta se encuentra entre quienes imparten materias sobre temas de género.

En general, los cuatro participantes muestran interés en temas de género, aunque no se consideran capacitados en la materia. Mencionan que los estudiantes muestran interés y se expresan libremente sobre estos temas, lo cual los motiva a prepararse mejor en esta área.

Los entrevistados coinciden en que no se le da la importancia debida a los temas de género. Señalan que las personas que imparten las asignaturas no están capacitadas ni muestran interés en hacerlo, a pesar de que existen cursos y talleres gratuitos ofrecidos por diversas entidades. Esto refleja una brecha significativa en la formación y sensibilización sobre cuestiones de género dentro de la institución educativa. Esta falta de interés y conocimiento puede deberse a varios factores, como un currículo poco inclusivo, donde los planes de estudio universitarios no integran adecuadamente la perspectiva de género, lo que contribuye a que tanto docentes como estudiantes no consideren estos temas relevantes o prioritarios. Muchos profesores no han recibido formación específica en cuestiones de género, lo que limita su capacidad para abordar estos temas en sus clases, resultando en una enseñanza que no promueve la igualdad de género.

Por otro lado, los docentes entrevistados mencionan la falta de recursos y materiales didácticos adecuados para abordar eficazmente las cuestiones de género. Esto incluye la ausencia de bibliografía especializada y la falta de acceso a

talleres, conferencias y seminarios sobre estos temas, o la falta de una correcta difusión de los mismos.

Los participantes indican que se debe considerar una revisión y actualización de los planes de estudio para incorporar contenidos sobre género de manera transversal en todas las asignaturas y no limitarlos a cursos específicos. También sugieren fomentar la capacitación continua del profesorado mediante programas de formación en género que les proporcionen las herramientas necesarias para integrar estos temas en sus clases.

En la siguiente tabla se sintetizan las opiniones de los docentes participantes en este estudio:

Tabla 99. Matriz de testimonios de los profesores participantes

Aspecto analizado	Entrevistado 1. Gerardo Valdez	Entrevistado 2. Cristina Tamez	Entrevistado 3. Cecilia Gómez	Entrevistado 4. Erika Tamez
Considera que los estudiantes tienen una conciencia en relación a temas de género.	Sí	Si	Sí	Sí
Considera que es suficiente el material brindado para materias de género.	No	No	No	Sí
Conoce algunas de las estrategias implementadas que existen en la UANL sobre temas de género.	No	No	Sí	Sí
Ha tomado algún diplomado en materia de género.	No	Sí	No	No

CAPÍTULO 5
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CAPÍTULO 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

Los resultados de este proyecto de investigación evidencian carencias significativas en materia de educación y conocimientos relacionados con la problemática de la violencia de género. Los expertos participantes coincidieron en la necesidad de implementar procesos de reeducación que permitan fortalecer la formación de los estudiantes en temas de igualdad de género y prevención de la violencia. Esta reeducación debe implicar un esfuerzo continuo para desaprender normas, estereotipos y roles de género que han sido perpetuados cultural y socialmente a lo largo del tiempo, promoviendo una perspectiva de igualdad y respeto hacia todas las personas, independientemente de su identidad o expresión de género (Connell, 2009; Butler, 1990).

El análisis de los resultados derivados de la encuesta aplicada a estudiantes de la Universidad Autónoma de Nuevo León, provenientes de diversas dependencias del nivel superior, revela importantes áreas de oportunidad sobre la integración de las unidades de aprendizaje relacionadas con temas de género y su impartición. En particular, los estudiantes señalaron que, en algunas ocasiones, los profesores no cuentan con la capacitación suficiente para abordar estos temas de manera precisa. Este hallazgo refuerza la necesidad de implementar programas de formación docente con perspectiva de género (Subirats, 2007).

Por otro lado, las entrevistas realizadas con especialistas y expertos en género de instituciones gubernamentales y educativas destacaron la relevancia de

actualizar los conceptos relacionados con la materia y de integrarlos en los programas educativos. Este enfoque es relevante para garantizar que las temáticas de género sean abordadas desde perspectivas actuales y basadas en evidencia, con el objetivo de generar un impacto positivo en el estudiantado (Freire, 2005).

Además, la participación del profesorado de la Universidad Autónoma de Nuevo León, tanto aquellos que imparten unidades de aprendizaje enfocadas en género como aquellos que no lo hacen, mostró un consenso general sobre la importancia de capacitar a todos los docentes en perspectiva de género. Este consenso sugiere que la preparación docente no debe limitarse a quienes tienen un papel directo en la enseñanza de estos temas, sino que debe extenderse a todos los actores educativos para fomentar un enfoque integral en la formación estudiantil (Aguado et al., 2020).

En cuanto a las opiniones de los estudiantes sobre las unidades de aprendizaje "Equidad de género" y "Cultura de género", las respuestas recogidas en las preguntas abiertas subrayaron la necesidad de realizar revisiones periódicas al material didáctico y de ofrecer capacitaciones continuas a los docentes encargados de estas asignaturas. Asimismo, los estudiantes destacaron que estas capacitaciones deben extenderse a todo el personal docente para garantizar que las temáticas de género sean abordadas de manera transversal en los planes de estudio.

Los expertos, docentes y estudiantes coinciden en la necesidad de diseñar estrategias educativas innovadoras que promuevan una enseñanza efectiva de la

perspectiva de género. Estas estrategias deben incluir métodos tanto formales, dentro de los programas académicos, como extracurriculares, para fomentar el aprendizaje y la reflexión más allá del aula. En particular, se sugiere que los programas educativos incluyan y en su caso fortalezcan temas clave como la tipología de la violencia de género, la discriminación y los derechos humanos, al tiempo que se habiliten espacios extracurriculares donde los estudiantes puedan desarrollar competencias relacionadas sin la presión de una evaluación académica (Tisnés, 2015).

De manera general, este proyecto reafirma que la incorporación de la perspectiva de género en la educación debe ser un esfuerzo integral y constante, solo a través de la implementación de estrategias educativas innovadoras, actualizadas y basadas en evidencia, será posible construir entornos académicos más equitativos y libres de violencia de género.

Tanto los expertos, maestros y los estudiantes coinciden en que, además de la capacitación ofrecida dentro del aula, de manera permanente, diseñar e implementar programas educativos complementarios como talleres, conferencias, cursos y otras actividades formativas para constantemente sensibilizar a la comunidad universitaria sobre la importancia de la equidad, la igualdad y la prevención de la violencia de género. Estos programas no solo deben dirigirse a los estudiantes, sino que también es fundamental extenderlos al personal administrativo y docente, pues estos actores juegan un papel esencial en la formación y el desarrollo del entorno académico. Según Bisquerra (2014), la educación en valores como la equidad de género debe ser integral, involucrando a

toda la comunidad educativa para garantizar un cambio cultural que promueva relaciones más equitativas y respetuosas en todos los niveles.

En este sentido, expertos en educación y género sugieren que las estrategias educativas enfocadas en la sensibilización y prevención de la violencia de género no solo deben abordarse como una temática aislada, sino que deben ser parte de un enfoque transversal en todas las áreas curriculares de la institución. Como subraya García (2020), una educación integral en género debe ir más allá de la teoría, promoviendo la transformación en la conciencia social de los estudiantes y en sus comportamientos cotidianos. Los participantes en el estudio opinan que la revisión y actualización constante de los contenidos y programas analíticos de las unidades de aprendizaje en materia de género es una acción necesaria. Esta actualización permitirá ofrecer una perspectiva acorde a las necesidades contemporáneas y, sobre todo, garantizar que los contenidos sean inclusivos, no sexistas y fomenten un entorno más igualitario.

Este proceso de actualización también incluye la eliminación de comentarios sexistas o discriminatorios, incluso aquellos que, en principio, no buscan promover la equidad de género, pero que perpetúan estereotipos de género. Como han señalado estudios previos, tales contenidos pueden contribuir a la perpetuación de la desigualdad y la violencia estructural (López, 2018). De esta forma, se debe promover una pedagogía crítica que favorezca la reflexión y el análisis sobre las dinámicas de poder en la sociedad, al mismo tiempo que se fomente la creación de un ambiente de respeto y dignidad para todas las personas.

En cuanto a las estrategias de difusión, los expertos sugieren que instituciones como la Universidad Autónoma de Nuevo León deben aprovechar los distintos medios de comunicación, especialmente las plataformas digitales, para difundir mensajes sobre la equidad, igualdad y la prevención de la violencia de género. El uso de estos medios no solo permitiría llegar a una mayor audiencia, sino también fomentar una cultura de participación activa entre la comunidad universitaria en torno a eventos, talleres y otras actividades educativas sobre estos temas. Como señala Pérez (2019), las plataformas digitales pueden convertirse en un espacio clave para la sensibilización, permitiendo un acceso más amplio y ágil a los contenidos relacionados con la equidad de género y la prevención de la violencia.

Además, mediante el uso de tecnologías digitales, es posible crear una base de datos donde se pueda realizar un seguimiento y análisis periódico de los conocimientos de la comunidad universitaria en materia de género. Esta base de datos podría servir como herramienta para evaluar la efectividad de los programas de sensibilización y capacitación, y para adaptar las intervenciones educativas en función de los resultados obtenidos. La implementación de este tipo de evaluaciones continuas, como se propone en el enfoque educativo de Bisquerra (2014), es fundamental para ajustar las estrategias de enseñanza y garantizar que las iniciativas sean verdaderamente eficaces.

En el contexto de Nuevo León, existen reglamentaciones específicas en materia de género que buscan garantizar la protección de las mujeres frente a la violencia. Un ejemplo destacado es que las agresiones hacia las mujeres están

tipificadas como delitos graves dentro del Código Penal del Estado, lo que refleja un marco legal comprometido con la protección de los derechos humanos de las mujeres. A nivel institucional, los centros educativos, incluida la Universidad Autónoma de Nuevo León, han implementado estatutos y reglamentos internos orientados a promover la equidad de género y prevenir la violencia de género. Sin embargo, a pesar de la existencia de estas regulaciones, los expertos participantes en el estudio consideran que no siempre se respetan de manera efectiva. En este sentido, los entrevistados apuntan a que hay un desconocimiento generalizado sobre estas normativas, tanto entre los directivos como entre los docentes y los propios estudiantes. Tal desconocimiento, como indican autores como López y Sánchez (2020), puede ser un factor clave que contribuye a la falta de acción y a la no implementación efectiva de políticas de igualdad y prevención de la violencia. De acuerdo con las opiniones de los expertos, se plantea la necesidad de desarrollar medidas que busquen aumentar el conocimiento de la comunidad educativa sobre estas reglamentaciones, por ejemplo, a través de campañas informativas y sesiones de sensibilización que permitan integrar a todos los miembros de la comunidad universitaria en estos procesos.

Además, según las opiniones de expertos, docentes y estudiantes, se destaca la importancia de la participación activa de la comunidad universitaria como factor clave para la efectividad de las políticas de equidad de género. Las instituciones educativas deben fomentar espacios participativos mediante la organización de campañas, foros de discusión y actividades de sensibilización que visibilicen las problemáticas de género. De acuerdo con el enfoque pedagógico de

Freire (2005), estos espacios de participación activa son fundamentales para la creación de una cultura universitaria más inclusiva y consciente de las desigualdades de género. Solo a través de un esfuerzo conjunto y coordinado entre los docentes, los expertos en género y los propios estudiantes, será posible consolidar una cultura universitaria que no solo promueva la equidad, sino que también esté respaldada por los directivos o autoridades institucionales. Como concluye Pérez (2018), la transformación cultural hacia una sociedad más equitativa debe contar con el compromiso de todos los niveles dentro de la institución educativa, y las estrategias deben ser implementadas de forma integral y continua.

El estudio también subraya un hallazgo importante: los jóvenes estudiantes de la Universidad Autónoma de Nuevo León, en ocasiones, no logran reconocer las agresiones que sufren como violencia de género. Este fenómeno indica una falta de conciencia o comprensión acerca de lo que constituye la violencia de género, particularmente en casos de agresiones verbales o psicológicas, que a menudo no son visibilizadas como tales. Esta falta de conciencia, como señala Serrano (2019), puede contribuir a la normalización de conductas violentas dentro de la comunidad universitaria, ya que los estudiantes no logran identificar ni confrontar estas situaciones de abuso. Esta problemática es relevante ya que, como indican los expertos, el desconocimiento o la falta de sensibilización sobre lo que constituye violencia de género puede llevar a la aceptación pasiva de comportamientos abusivos, tanto en relaciones de pareja como en el ámbito laboral y educativo. Por tanto, la educación sobre violencia de género es esencial para prevenir la normalización de la violencia y fomentar relaciones más saludables.

Los resultados del estudio revelan, en línea con investigaciones previas (García y Martínez, 2021), la necesidad urgente de estar implementando y actualizando programas educativos en materia de género que aborden la violencia y la equidad desde una etapa temprana, tanto a nivel académico como extracurricular. Además, desde la perspectiva de los estudiantes, se considera que estas actividades resultarían muy atractivas si se presentan de manera extracurricular y sin evaluaciones formales, lo que les permitiría una participación más libre y activa. Esto resalta la importancia de diseñar estrategias educativas que respondan a las necesidades y preferencias de los estudiantes, maximizando su impacto y efectividad.

En cuanto a la creación de espacios para compartir experiencias y recibir apoyo, los estudiantes también manifiestan la necesidad de contar con lugares seguros donde puedan hablar abiertamente sobre sus vivencias y recibir orientación específica sobre violencia de género. Estos espacios, de acuerdo con los expertos en la materia, deberían ser atendidos por personal capacitado que ofrezca el apoyo necesario para la comprensión clara de las experiencias de los estudiantes, y a la vez, facilitar estrategias educativas que permitan prevenir la violencia y mejorar el bienestar de los involucrados. Como lo indican los estudios de Ortega y Ruiz (2020), la creación de espacios de apoyo dentro de la universidad es clave para que los estudiantes se sientan respaldados y comprendidos en situaciones de violencia de género, promoviendo un entorno seguro y empático.

La promoción de la equidad e igualdad de género en las instituciones educativas no solo contribuye a la eliminación de la violencia de género, la

prevención del acoso y la discriminación, sino que también crea un ambiente más seguro y respetuoso para toda la comunidad universitaria. Como indican Pérez y Rodríguez (2021), la educación de género no solo transforma la visión de los estudiantes sobre las problemáticas de género, sino que también contribuye a la construcción de una sociedad universitaria más inclusiva, donde todas las personas tengan acceso a las mismas oportunidades y derechos, independientemente de su género. En este sentido, las políticas de equidad e igualdad de género no solo se limitan a la prevención de la violencia, sino que también ayudan a crear espacios respetuosos, libres de discriminación, donde cada miembro de la comunidad universitaria se sienta valorado y aceptado.

Por último, es importante resaltar que además de los esfuerzos implementados por la Universidad Autónoma de Nuevo León, como la oferta de cursos, unidades de aprendizaje y actividades, los resultados del estudio sugieren que es necesario profundizar en el enfoque de los estudios de género dentro de la institución. Como indica la Organización de las Naciones Unidas (2020), los estudios de género siguen siendo una disciplina fundamental para abordar la creciente preocupación por la violencia de género y sus consecuencias en la sociedad. Así, es imperativo continuar con la implementación y profundización de estos estudios para responder a la magnitud de este fenómeno, que afecta gravemente el bienestar social y académico de los estudiantes.

En el ámbito educativo, se destaca la necesidad de enriquecer los programas existentes relacionados con temas de género en la Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL). Estrategias como cursos, talleres y las unidades de aprendizaje

implementadas en diversas dependencias de la universidad han sido bien recibidas, pero los resultados indican que es necesario replantear los fundamentos y conceptos de la educación de género, así como las estrategias implementadas para la identificación y prevención de la violencia. Este replanteamiento debe considerarse como un componente transversal en los programas educativos de nivel superior, con la finalidad de renovar constantemente los enfoques pedagógicos y adaptarlos a las necesidades cambiantes de la comunidad universitaria, incluyendo a directivos, docentes, personal administrativo y, finalmente, los estudiantes. Como señalan Bisquerra (2015) y Núñez (2020), la educación debe ser un proceso dinámico que evolucione según las realidades sociales, culturales y tecnológicas, y debe involucrar a toda la comunidad educativa para garantizar su efectividad y pertinencia.

5.1.1. Respuesta a las guías de trabajo

En este apartado se aborda el análisis y la evaluación de las seis guías de trabajo que sustentaron este estudio. El objetivo principal es determinar si estas guías fueron validadas a través de los resultados obtenidos o, en su caso, si requerían un replanteamiento. Cada guía de trabajo se analiza en función de los datos recolectados y las perspectivas de los actores involucrados: estudiantes, docentes y expertos en género. Las seis guías de trabajo son las siguientes:

1. La necesidad del análisis constante de los planes, programas y estrategias implementados por la UANL para la identificación y prevención de la violencia de género, considerando la evolución constante del fenómeno.

2. La posible insuficiencia de los planes, programas y estrategias actuales de la UANL para atender las demandas y necesidades de la población estudiantil frente a la rápida evolución de la violencia de género.
3. La falta de información entre estudiantes universitarios que les permita desarrollar competencias para identificar y prevenir la violencia de género, lo cual contribuye a su incidencia en la comunidad estudiantil.
4. La insuficiente capacitación de los profesores de la UANL para identificar y prevenir la violencia de género o para ser una guía en este sentido para los estudiantes.
5. La carencia de estrategias transversales en la UANL que integren los temas de género en el currículo de forma más amplia y sistemática.
6. La percepción de los estudiantes sobre la falta de accesibilidad y claridad en los mecanismos de denuncia y atención a la violencia de género en la UANL.

A continuación, se desarrollan las conclusiones correspondientes a cada guía de trabajo:

Respecto a la primera guía de trabajo, que afirmaba que “es necesario un análisis constante de los planes, programas y estrategias implementados por la Universidad Autónoma de Nuevo León para la identificación y prevención de la violencia de género, dado que es un fenómeno en constante evolución y cuyas medidas de atención requieren ser actualizadas con frecuencia para adaptarse a las necesidades de los estudiantes”, los resultados obtenidos coinciden con esta afirmación. La investigación subraya la importancia de una cultura de prevención y de un análisis constante de los contenidos curriculares y las estrategias de

intervención. Los expertos coinciden en que las medidas existentes deben ser revisadas periódicamente para ajustarse a las dinámicas cambiantes de la sociedad y las nuevas formas de violencia de género que emergen constantemente.

En este sentido, los resultados sugieren que los programas implementados por la UANL deben ser objeto de una evaluación constante para asegurar que sigan siendo relevantes y eficaces. De acuerdo con Rodríguez (2019), la actualización y mejora continua de los programas educativos es crucial, ya que la violencia de género, como fenómeno social, se transforma con el tiempo y, por lo tanto, las intervenciones deben adaptarse para ser efectivas.

Asimismo, los expertos subrayan que las instituciones educativas de nivel superior deben asumir un rol fundamental en la prevención de la violencia de género. El compromiso social de las universidades debe manifestarse, no solo en la implementación de estrategias educativas innovadoras, sino también en la constante actualización de los planes existentes, asegurando que estas metodologías avancen al mismo ritmo que la sociedad y sus necesidades cambiantes (Martínez, 2018).

Los docentes, según los participantes de esta investigación, desempeñan un papel esencial en la formación integral de los estudiantes. No solo en lo académico, sino también en la transmisión de valores relacionados con la equidad de género. Como señalan Pérez y Gómez (2020), los docentes deben estar capacitados para identificar comportamientos de riesgo, aplicar protocolos de intervención y promover un ambiente inclusivo y respetuoso. Sin embargo, se destaca que, para lograr este

propósito, es necesario que los docentes reciban formación constante en temas de equidad de género, así como en la identificación de conductas de riesgo y en la aplicación de estrategias de intervención eficaces.

Por lo tanto, los expertos sugieren que una de las estrategias más efectivas podría ser la creación de un comité especializado encargado de la revisión constante de los planes, programas y estrategias de la UANL. Este comité debería integrar académicos, expertos en violencia de género, psicólogos y representantes estudiantiles para asegurar que las evaluaciones y actualizaciones reflejen las necesidades cambiantes de la comunidad universitaria. Además, este equipo debe estar en sintonía con los avances sociales, tecnológicos y normativos en materia de equidad de género, tal como lo proponen González y Hernández (2017) en su estudio sobre la importancia de la cooperación interdisciplinaria en la creación de políticas educativas inclusivas.

El comité tendría la responsabilidad de realizar evaluaciones periódicas, proponer modificaciones y actualizar los programas conforme a los avances en el estudio de la violencia de género, así como a los cambios en las normativas legales y en las mejores prácticas internacionales. De acuerdo con Bisquerra (2015), la implementación de un enfoque participativo en la revisión de políticas educativas no solo mejora la calidad del proceso educativo, sino que también fortalece el compromiso de todos los actores involucrados con la equidad de género y la prevención de la violencia.

En el caso de los estudiantes, la creación de grupos y comisiones estudiantiles especializadas en género resulta fundamental. Esta estrategia permitiría a los estudiantes expresar su interés por participar activamente en la creación, implementación y mejora de los programas de prevención de la violencia de género en la universidad. Al integrar grupos estudiantiles o comisiones de género, la universidad podría obtener perspectivas valiosas que reflejan las necesidades reales de los estudiantes, así como los cambios necesarios para adaptarse a las demandas sociales emergentes. Según Bisquerra (2015), la participación activa de los estudiantes en la toma de decisiones relacionadas con su entorno educativo fomenta una mayor conciencia crítica y un sentido de pertenencia, lo que refuerza la efectividad de las estrategias implementadas. Además, esto permite que los programas sean más inclusivos y representativos de la diversidad de experiencias de los estudiantes en cuanto a género y violencia. Por lo tanto, se considera que esta guía de trabajo es válida, ya que refuerza la necesidad de un enfoque participativo y colaborativo para la mejora continua de los programas educativos.

En lo que respecta a la segunda guía, que establece que “los planes, programas y estrategias implementadas actualmente por la Universidad Autónoma de Nuevo León para la identificación y prevención de la violencia de género pueden resultar insuficientes para atender las demandas y necesidades de la población estudiantil, principalmente por la rápida evolución de este fenómeno, motivo por el cual es necesaria su revisión”, los resultados obtenidos corroboran esta afirmación.

La violencia de género sigue siendo un fenómeno persistente en la sociedad, y, a pesar de las iniciativas implementadas para erradicarla, el problema continúa manifestándose de diversas formas. En el contexto de la UANL, aunque se han integrado unidades de aprendizaje relacionadas con el género y se ha promovido el desarrollo de la plataforma Uniigénero, estas iniciativas aún pueden no ser suficientes para abordar adecuadamente las necesidades de una comunidad estudiantil que supera los 200,000 alumnos. Como señalan Pérez y Gómez (2020), la magnitud y diversidad de las poblaciones estudiantiles exigen enfoques más adaptativos y una constante revisión de las estrategias implementadas para garantizar su efectividad. En este sentido, la necesidad de revisar y actualizar periódicamente los programas y estrategias es clave para cumplir los objetivos de prevenir y erradicar la violencia de género de manera efectiva.

Desde la perspectiva de los expertos en género entrevistados para esta investigación, se resalta la rápida evolución de la violencia de género, lo cual obliga a una revisión continua de las medidas preventivas**.** Los especialistas afirman que, si bien los programas educativos existentes son un esfuerzo loable de las instituciones educativas, deben evolucionar para abordar no solo las formas tradicionales de violencia de género, sino también las nuevas manifestaciones que han surgido en la sociedad, como la violencia digital, simbólica y psicológica. Según González y Hernández (2017), la violencia de género ha cambiado de forma significativa con el advenimiento de las tecnologías emergentes y plataformas digitales, lo que ha dado lugar a nuevas dinámicas de acoso y control. Por lo tanto,

es esencial que las universidades adapten sus programas para enfrentar estos nuevos desafíos.

Además, los expertos argumentan que, además de los esfuerzos de la UANL, es necesario que la universidad desarrolle estrategias proactivas que anticipen los cambios sociales y los nuevos retos relacionados con la violencia de género. Esto incluye la creación de espacios para el diálogo y la reflexión sobre temas emergentes y la implementación de mecanismos de prevención que aborden tanto las formas clásicas de violencia como las emergentes. En este contexto, los avances en la legislación y la creciente presencia de plataformas digitales en la vida cotidiana requieren un enfoque integral que involucre no solo a los estudiantes, sino también a los docentes, personal administrativo y directivos. Según Bisquerra (2015), las universidades deben adoptar una visión de anticipación y preparación ante los cambios sociales, y esto se logra a través de la constante revisión de sus estrategias educativas, alineándolas con los avances normativos, sociales y tecnológicos.

En el análisis de la perspectiva docente, se identifica un reconocimiento generalizado sobre la relevancia de la inclusión de temas de género en la currícula académica y el papel del espacio de Uniigénero como avances significativos hacia la equidad, el impulso de la igualdad y la prevención de la violencia de género. No obstante, los docentes enfatizan que estas iniciativas, aunque valiosas, son insuficientes para atender las demandas y expectativas de la comunidad estudiantil. Además, expresan que dichas acciones no siempre son conocidas ni comprendidas por la totalidad del personal docente y administrativo, lo que limita su alcance y

efectividad. Estudios previos respaldan esta observación, destacando que la integración de la perspectiva de género en las instituciones educativas requiere esfuerzos sistemáticos y continuos para evitar que se conviertan en iniciativas aisladas o simbólicas Lagarde, 2020; Pérez Fragoso y Cuevas, (2022).

Desde la experiencia docente, surge la necesidad de transversalizar las unidades de aprendizaje relacionadas con el género en todas las disciplinas. Este enfoque garantizaría que los estudiantes de diversos campos académicos comprendan cómo las desigualdades de género impactan en sus áreas específicas de estudio y en la sociedad en general. Según Collet y Tort (2021), la transversalización no solo permite una comprensión más profunda de los problemas estructurales, sino que también promueve un enfoque interseccional que reconoce la diversidad de experiencias y contextos.

Por otro lado, los docentes subrayan la importancia de implementar programas de capacitación continua que habiliten al personal docente y administrativo para identificar, prevenir y responder eficazmente a situaciones de violencia de género. La capacitación no debe limitarse a aspectos teóricos, sino incluir talleres prácticos, simulaciones y casos específicos que fortalezcan las habilidades para actuar en situaciones reales. En este sentido, autores como Echeverría y Martínez (2019) enfatizan que la formación permanente es clave para consolidar una cultura organizacional que rechace activamente la violencia y promueva la equidad.

Además, los docentes consideran fundamental la creación de espacios de diálogo abiertos, seguros y participativos entre estudiantes y la administración universitaria. Estos espacios permitirían no solo discutir las preocupaciones de género de manera libre y sin prejuicios, sino también co-crear soluciones adaptadas a las necesidades específicas de la comunidad universitaria. Iniciativas como estas han demostrado ser efectivas en otras instituciones al fortalecer la confianza entre estudiantes y autoridades y al fomentar el sentido de corresponsabilidad (Valdés et al., 2020).

Desde la perspectiva estudiantil, las medidas actuales son percibidas como insuficientes, desactualizadas y, en ocasiones, inaccesibles para abordar sus realidades cotidianas. Los estudiantes destacan que la información sobre violencia de género, incluidas las vías para denunciar y los recursos disponibles, no se difunde de manera adecuada. Este déficit de comunicación contribuye a una percepción de ineficacia en las estrategias institucionales y genera desconfianza hacia los mecanismos existentes. Investigaciones previas, como las de Sánchez y Rodríguez (2021), coinciden en que la accesibilidad y la claridad de la información son componentes esenciales para garantizar la efectividad de las políticas de género en contextos educativos.

Finalmente, los estudiantes demandan una actualización y agilización de los mecanismos institucionales para que las instancias involucradas respondan con mayor prontitud y efectividad frente a la evolución constante de la violencia de género. Según Lagarde (2020), las instituciones educativas deben adoptar un enfoque proactivo, adaptativo y basado en evidencia para anticiparse a las nuevas

formas de violencia, asegurando así que las respuestas sean pertinentes y oportunas.

En síntesis, este estudio evidencia la necesidad de fortalecer y diversificar las estrategias de género en la UANL, garantizando que sean integrales, accesibles y dinámicas. La implementación de políticas transversales, programas de capacitación continua y espacios de diálogo, junto con la actualización de los mecanismos de atención, son pasos fundamentales para construir un entorno académico seguro, equitativo y en sintonía con las necesidades de su comunidad.

Con base en los argumentos presentados y la información obtenida, se concluye que esta guía de trabajo es apropiada para abordar la prevención de la violencia de género en el ámbito universitario. Los hallazgos y las percepciones de los actores involucrados subrayan la importancia de fortalecer las estrategias educativas, la capacitación docente y la integración de contenidos actualizados y transversales sobre género.

Por otra parte, la tercera guía de trabajo sostiene que “existen estudiantes dentro del nivel superior de la Universidad Autónoma de Nuevo León que no cuentan con la información necesaria que les permita el desarrollo de las competencias requeridas para identificar y prevenir la violencia de género; lo cual se traduce en una alta incidencia de esta problemática dentro de la comunidad estudiantil”. Ante esta situación, se encontró que:

1. Divulgación de información en materia de género: Los resultados indican que la cultura de prevención y la identificación oportuna de la violencia de género

tienen su base en la divulgación de información adecuada y accesible. Las instituciones educativas pueden desempeñar un papel clave en este sentido al establecer medidas y estrategias que permitan a los estudiantes desarrollar competencias necesarias para enfrentar esta problemática tanto en el ámbito universitario como en otros contextos sociales (Freire, 1970).

2. Falta de información y estrategias educativas: Los expertos entrevistados coinciden en que la falta de información y de estrategias adecuadas son uno de los principales obstáculos para la erradicación de la violencia de género. Destacan que la educación es una herramienta fundamental para prevenir este fenómeno, ya que permite reconocer y cuestionar actitudes violentas normalizadas (Connell, 2002).
3. Capacitación docente: Los docentes entrevistados reconocen que muchos estudiantes carecen de herramientas necesarias para identificar y prevenir la violencia de género, y que ellos mismos también enfrentan estas carencias. Se destaca la necesidad de capacitaciones continuas para los profesores, que les permitan actualizarse y brindar un apoyo efectivo a los estudiantes (Bell Hooks, 1994).

Desde la perspectiva de los estudiantes, se observa una creciente conciencia sobre la importancia de prevenir la violencia de género, pero también se identifican limitaciones en la información que reciben. Consideran que es necesario implementar cursos, actividades y charlas que no sean exclusivamente evaluativas y que permitan un mayor acceso a información sobre el tema (Bisquerra, 2003).

En la cuarta guía de trabajo se plantea que, en algunos casos, los profesores de la Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL), cuyo desarrollo se da principalmente en el nivel superior, no cuentan con capacitación completa para identificar y prevenir la violencia de género entre estudiantes o, en su caso, para ser una guía en esta materia para los mismos. Si bien no se espera que sean expertos en el tema, se busca que los docentes posean los conocimientos fundamentales para orientar y apoyar a los estudiantes en la identificación, prevención y manejo de situaciones relacionadas con la violencia de género.

Con base en los resultados recabados, las opiniones de los profesores participantes reflejan varios aspectos clave. Se identificó una falta de formación inicial y continua en materia de género. Una proporción significativa de los docentes carece de conocimientos básicos sobre temas como tipos de violencia, lenguaje inclusivo y derechos humanos aplicados al entorno académico. Además, los cursos y capacitaciones en género ofrecidos por la institución pueden plantearse con mayor frecuencia y profundidad.

Se observó un impacto directo en la relación docente-estudiante. Muchos profesores expresaron sentirse no capaces de identificar señales de violencia de género entre sus estudiantes, así como de actuar de manera adecuada frente a casos reportados. Esta falta de preparación repercute directamente en la capacidad de los docentes para servir como figuras de apoyo y guía, afectando el bienestar emocional y académico de los estudiantes.

Por otra parte, se destacó la necesidad de una actualización permanente. Dado que la violencia de género es un fenómeno dinámico que se manifiesta de maneras diversas, como la violencia digital o simbólica, los profesores señalaron la importancia de mantenerse actualizados sobre las nuevas formas y manifestaciones de este problema.

A partir de lo expuesto, se sugiere implementar acciones específicas en la UANL. Desarrollar un programa integral de capacitación en género que sea obligatorio para los docentes y que abarque desde conceptos básicos hasta estrategias prácticas para identificar, prevenir y actuar frente a la violencia de género. Este programa debe incluir módulos específicos para niveles y roles docentes, con ejemplos prácticos aplicados a situaciones reales. Transversalizar el enfoque de género incorporando estos contenidos en todos los programas de formación docente, tanto en educación inicial como continua, y promoviendo su integración en las asignaturas impartidas por los profesores, fomentando un aprendizaje transversal para los estudiantes. Así como, establecer protocolos claros y accesibles para manejar casos de violencia de género entre estudiantes, garantizando el acompañamiento y protección tanto para los afectados como para los docentes. Finalmente, fomentar plataformas de reflexión y aprendizaje continuo mediante talleres periódicos, espacios de diálogo entre docentes, expertos en género y estudiantes, y capacitación sobre nuevas manifestaciones de violencia como el ciberacoso.

Con base en los datos analizados, se concluye que esta guía de trabajo es no solo apropiada, sino también crucial para garantizar un entorno académico

seguro y equitativo en la UANL. La capacitación de los docentes en materia de género no debe ser vista únicamente como una responsabilidad institucional, sino como una herramienta esencial para el desarrollo personal y profesional de los estudiantes. En última instancia, estas medidas contribuirán a la construcción de una comunidad universitaria más consciente, empática y comprometida con la erradicación de la violencia de género.

Con relación a la manera en que se desarrollan las unidades de aprendizaje de género, la quinta guía de trabajo de este estudio destaca que “el impacto de las estrategias implementadas para la identificación y prevención de la violencia de género en la UANL se puede ver limitado por la manera en que estas se desarrollan al ser algunas consideradas actividades o unidades de aprendizaje optativas; es decir, el estudiante no se encuentra obligado a cursar estas unidades de aprendizaje, lo cual puede incidir en que no desarrollen las competencias necesarias en este sentido”. Respecto a esta situación, los datos encontrados indican varias áreas de oportunidad para mejorar el enfoque educativo en este ámbito.

Además, los expertos consultados coinciden en que la violencia de género no es un problema que pueda abordarse de manera superficial ni desde un enfoque voluntario o limitado. Argumentan que, para lograr un cambio cultural y educativo significativo, es necesario que las estrategias educativas, incluidas las unidades de aprendizaje sobre género, sean obligatorias para todos los estudiantes. Solo de esta manera se podrá garantizar que el tema sea parte integral de la formación

académica y personal de los jóvenes, fomentando una comprensión más profunda y un compromiso activo con la erradicación de este tipo de violencia.

Los docentes entrevistados reconocen que la inclusión de materias relacionadas con la equidad de género en los programas educativos de la UANL ha sido un avance importante; ya que primero se incorporó la unidad de aprendizaje de Equidad de género de manera optativa y actualmente se integró Cultura de género que es obligatoria. Por otro lado, los maestros que imparten estas materias subrayan que los estudiantes que cursan estas asignaturas muestran un crecimiento notable en su capacidad para identificar comportamientos violentos, su conciencia crítica y su disposición para reflexionar sobre sus propias actitudes y conductas. Además, estas materias brindan un espacio para el diálogo abierto y la expresión de opiniones, lo que enriquece el aprendizaje y fortalece las competencias sociales y emocionales de los alumnos.

Los estudiantes que han tomado las materias de género coinciden en que estas son fundamentales para comprender las dinámicas de género, cuestionar roles sociales preestablecidos y adquirir habilidades para contribuir activamente a un entorno más equitativo y libre de violencia. Ante los argumentos expuestos y la evidencia recogida, se considera que esta guía de trabajo es pertinente.

La obligatoriedad de las unidades de aprendizaje sobre género no solo aumenta su relevancia en la formación estudiantil, sino que también contribuiría a generar un entorno académico más consciente, equitativo y comprometido con la erradicación de la violencia de género. La implementación de estas

recomendaciones representa una oportunidad clave para fortalecer el impacto positivo de la UANL como una institución educativa transformadora.

En relación con la implementación de las unidades de aprendizaje enfocadas en la identificación y prevención de la violencia de género en la Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL), la sexta guía de trabajo destaca que, aunque estas materias (como "Equidad de género" y "Cultura de género") representan esfuerzos loables, su alcance y efectividad se ven limitados por diversos factores. En particular, se señala que pueden resultar insuficientes o desactualizadas para las necesidades de los estudiantes.

Los participantes en esta investigación coinciden en que, si bien la creación de materias centradas en la equidad de género y la prevención de la violencia es un avance significativo, estas iniciativas no son suficientes para garantizar un aprendizaje integral y transformador. Uno de los principales problemas identificados es que estas materias suelen presentarse como unidades de aprendizaje aisladas, sin una integración con otras áreas del plan de estudios. Esto genera una desconexión que dificulta que los estudiantes perciban la relevancia de los temas de género en su formación académica y en su vida diaria. Asimismo, se observó que no existe un programa constante de capacitación y actualización en esta rama, lo que impide reforzar los conocimientos adquiridos y resolver las dudas que los alumnos puedan tener.

Desde la perspectiva de los programas analíticos, se identificó que los contenidos actuales de estas unidades de aprendizaje, así como las evidencias y

los métodos de evaluación utilizados, no son los más efectivos para alcanzar los objetivos planteados. Los estudiantes señalaron que las evaluaciones suelen centrarse en la memorización de conceptos básicos, en lugar de promover una comprensión crítica y una aplicación práctica de los conocimientos. Esto limita su capacidad para reflexionar profundamente sobre las problemáticas de género y desarrollar habilidades para enfrentarlas en diferentes contextos. Además, los mismos estudiantes destacaron la falta de dinamismo y la escasa oportunidad para el intercambio de ideas en las clases, lo que disminuye su interés y participación activa.

Los expertos en género consultados consideran que, aunque la creación de materias como "Equidad de género" y "Cultura de género" son pasos fundamentales para avanzar hacia una educación más inclusiva y equitativa, estos esfuerzos requieren de una actualización constante para responder a las demandas y realidades cambiantes. En particular, se destacó la necesidad de incorporar temas relacionados con formas emergentes de violencia de género, como el acoso digital, que afectan de manera significativa a las nuevas generaciones. Además, se enfatizó que la falta de capacitación continua del profesorado limita la capacidad de estas materias para generar un verdadero impacto. Sin docentes bien formados y actualizados, el aprendizaje de los estudiantes se ve seriamente afectado.

Por su parte, los estudiantes expresaron que, aunque valoran la existencia de materias enfocadas en temas de género, consideran que las clases suelen ser más reflexivas y participativas. Según ellos, es relevante el dinamismo en la impartición de las materias y el manejo dectualizado de los contenidos por parte del

profesorado; ya que de no manejarse así se puede debilitar la efectividad de los aprendizajes esperados. Asimismo, los estudiantes señalaron que las evidencias y evaluaciones no siempre les permiten expresar de manera efectiva lo que han aprendido, ya que estas tienden a ser demasiado rígidas y tradicionales, dejando de lado metodologías innovadoras que fomenten el pensamiento crítico y la participación activa.

Con base en los hallazgos de esta investigación, se considera que esta guía de trabajo es pertinente, pero se identificaron áreas de mejora que podrían fortalecer su impacto, como lo son la integración interdisciplinaria transversal, capacitación continua del profesorado, actualización de contenidos de manera permanente, revisión de métodos de evaluación y el fomento de dinámicas participativas por mencionar algunas.

Por lo anterior se puede concretar que las unidades de aprendizaje "Equidad de género" y "Cultura de género" representan un avance importante en la promoción de una educación más inclusiva y equitativa en la UANL. Sin embargo, para maximizar su impacto, es necesario abordar las áreas de oportunidad identificadas mediante una actualización constante, una capacitación adecuada del profesorado y el diseño de estrategias pedagógicas más dinámicas y participativas. Implementar estas mejoras contribuirá a formar estudiantes más conscientes y comprometidos con la prevención de la violencia de género y la promoción de la equidad en todos los ámbitos de la sociedad.

5.2 RECOMENDACIONES

En base al análisis de los resultados obtenidos y las conclusiones expuestas en la presente investigación sobre el análisis de las estrategias educativas transversales para la identificación y prevención de la violencia de género en la Universidad Autónoma de Nuevo León**,** se presentan las siguientes recomendaciones con el objetivo de fortalecer la equidad, la igualdad de género y la prevención de la violencia en el entorno universitario:

Es esencial desarrollar e implementar programas educativos que incluyan capacitaciones, cursos y talleres dirigidos no solo a estudiantes, docentes y personal administrativo, sino también a padres y madres de familia, como una estrategia integral que fomente una cultura de equidad y prevención de la violencia de género.

Estos programas deben centrarse en proporcionar herramientas prácticas para identificar, prevenir y actuar ante cualquier forma de violencia de género. Además, es indispensable que sean actualizados de manera periódica para mantener su relevancia y efectividad.

Se propone la creación de un “Curso/Taller de Identificación Oportuna de los Tipos de Violencia” como una actividad obligatoria para estudiantes. Estos espacios deben estar diseñados para fomentar un ambiente seguro y, de preferencia, organizarse en grupos específicos (mujeres, hombres y mixtos), con el acompañamiento de profesionales en psicología.

El contenido de estos cursos debe incluir ejemplos prácticos y conceptos claros sobre los diferentes tipos de violencia (física, psicológica, sexual, económica y digital) y estrategias preventivas. Esto permitirá a los estudiantes reconocer señales tempranas y adoptar una actitud proactiva. La obligatoriedad de estos programas busca garantizar su alcance, considerando que las unidades de aprendizaje en temas de género suelen no ser priorizadas por los estudiantes.

Una recomendación clave es la capacitación en perspectiva de género para toda la comunidad educativa, con énfasis en los docentes y el personal administrativo, quienes interactúan directamente con los estudiantes y son responsables de fomentar un ambiente universitario seguro y equitativo.

Estas sesiones deben abordar temas como equidad, igualdad, tipos de violencia de género, protocolos institucionales, enfoques pedagógicos inclusivos y normativas legales en materia de género. Además, es fundamental sensibilizar a los participantes sobre la importancia de erradicar estereotipos de género, el machismo y la discriminación en el entorno universitario.

Contar con personal capacitado permitirá no solo una enseñanza con perspectiva de género, sino también la capacidad de abordar conflictos relacionados con este tema de manera adecuada y con sensibilidad.

Los contenidos relacionados con género deben renovarse constantemente para reflejar los avances en el marco normativo, nacional e internacional, así como las dinámicas sociales actuales.

Es necesario evaluar periódicamente las unidades de aprendizaje para asegurar que su contenido sea pertinente y actualizado. Esto incluye incorporar materiales didácticos como textos, artículos y recursos multimedia recientes.

Promover el conocimiento y la aplicación de protocolos de atención y prevención de la violencia de género, acoso y hostigamiento, así como las políticas institucionales relacionadas con la equidad de género y la inclusión.

Como parte de las recomendaciones futuras, se propone trabajar en colaboración con especialistas en educación digital para desarrollar aplicaciones o plataformas tecnológicas que integren contenido educativo en materia de género. Estas herramientas deben ser interactivas, accesibles y respaldadas por evidencia científica, permitiendo una identificación oportuna de la violencia de género y fomentando el aprendizaje de manera dinámica y entretenida.

Se sugiere agregar un enfoque de género en las Actividades de Formación Integral (AFI), las cuales son extracurriculares y no calificadas. Esto proporcionará a los estudiantes nuevos espacios para profundizar en temas relacionados con la equidad y la prevención de la violencia de género.

Se destaca la importancia de promover una reeducación continua en perspectiva de género dirigida a toda la comunidad universitaria: estudiantes, docentes, personal administrativo e incluso padres y madres de familia. Esto asegurará una transformación cultural sostenida y permitirá avanzar hacia una universidad más equitativa, inclusiva y libre de violencia.

Aunque se reconoce el progreso en materia de género a nivel internacional, nacional y local, es crucial reforzar las iniciativas existentes para garantizar su sostenibilidad y efectividad. A través de estas acciones, se podrá consolidar una cultura de equidad de género en el ámbito universitario, alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y las normativas nacionales e internacionales.

La integración de temas como los estudios de género, la prevención de la violencia y la diversidad sexual en los programas de estudios resulta indispensable para promover un entorno universitario inclusivo, equitativo y respetuoso. Trabajar de manera transversal estos temas en los planes académicos no solo fomenta la sensibilización de la comunidad universitaria, sino que contribuye al desarrollo integral de los estudiantes al proporcionarles herramientas para comprender y afrontar los retos sociales contemporáneos.

Las acciones transversales contribuirán a consolidar un entorno universitario comprometido con la equidad de género, la inclusión y el respeto a la diversidad, promoviendo una educación integral que prepare a los estudiantes para ser ciudadanos responsables y conscientes:

- **Integración interdisciplinaria**: Incorporar las materias de género como parte de un enfoque transversal en los planes de estudio, para que los estudiantes puedan relacionar estos temas con otras áreas de conocimiento y percibir su relevancia en diferentes contextos.
- **Capacitación continua del profesorado**: Establecer programas regulares de formación y actualización para los docentes que imparten estas materias, asegurando que cuenten con las herramientas necesarias para abordar

temas emergentes, como el acoso digital y otras formas de violencia de género.

- **Actualización de contenidos**: Revisar y actualizar periódicamente los programas analíticos de estas materias para incluir temáticas relevantes y actuales, así como metodologías innovadoras que fomenten la participación activa y el aprendizaje crítico.
- **Revisión de métodos de evaluación**: Diseñar evaluaciones que promuevan la reflexión crítica, la creatividad y la aplicación práctica de los conocimientos, en lugar de centrarse únicamente en la memorización de conceptos.
- **Fomento de dinámicas participativas**: Incorporar estrategias didácticas que promuevan el intercambio de ideas, el debate y el trabajo colaborativo en las clases, con el fin de generar un aprendizaje más significativo y atractivo para los estudiantes.

Como reflexión final, es relevante destacar que, en los entornos universitarios, los espacios de aprendizaje no solo deben ser escenarios de formación profesional, sino también motores de cambio social. Analizar y fortalecer permanentemente las estrategias educativas transversales para la identificación y prevención de la violencia de género se convierte en una necesidad urgente. La violencia de género, en sus múltiples manifestaciones, no solo afecta la integridad de quienes la padecen, sino que erosiona los valores de igualdad, respeto y convivencia, pilares fundamentales para el desarrollo de una sociedad justa.

Es fundamental que las instituciones de educación superior, como la Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL), continúen impulsando estrategias

educativas integrales transversales en todas las áreas del conocimiento y niveles de interacción. Estas estrategias deben estar orientadas a involucrar de manera activa a todos los actores universitarios: estudiantes, docentes, personal administrativo y de una manera extendida las familias, fomentando así una conciencia colectiva sobre la importancia de erradicar cualquier forma de violencia de género.

La transversalidad en la educación permite que los temas relacionados con la igualdad, el respeto a las diferencias y la equidad de género no sean tratados como asuntos aislados, sino como principios fundamentales que impregnan cada dimensión de la vida académica. Este enfoque fomenta una comprensión más profunda y multifacética del problema, promoviendo la corresponsabilidad en su abordaje y solución.

La sensibilización de la comunidad universitaria es clave para mover conciencias y transformar realidades. Entre más se aborden de manera transversal estos temas, mayor será el impacto en la erradicación de conductas normalizadas que perpetúan la violencia de género. Desde talleres, seminarios, actividades culturales y programas educativos, hasta la incorporación de estos temas en los currículos académicos, cada esfuerzo suma en la construcción de un entorno más equitativo y seguro.

Además, es crucial formar a los docentes y al personal universitario en la detección temprana de situaciones de violencia de género y en la implementación de medidas preventivas. Esto no solo contribuye a proteger a las víctimas, sino que

también crea una cultura organizacional comprometida con el respeto, la inclusión y la igualdad.

La educación tiene el poder de culturizar hacia el respeto a las diferencias y promover valores de convivencia pacífica. Una universidad que adopta estas estrategias no solo cumple con su misión educativa, sino que también actúa como un agente transformador de la sociedad. Al formar profesionales conscientes de la importancia de la igualdad de género y con un gran compromiso con la justicia social, se contribuye a la creación de una sociedad más inclusiva, equitativa y corresponsable.

La violencia de género no es un problema exclusivo de las instituciones educativas, pero estas tienen la responsabilidad de ser espacios donde se promueva su erradicación. La implementación permanente de estrategias educativas transversales en la UANL y en otras universidades es esencial para reducir la violencia en los entornos académicos. Esto no solo beneficia a la comunidad universitaria, sino que genera un impacto positivo en la sociedad al formar individuos conscientes, responsables y comprometidos con la igualdad.

A través de un enfoque transversal, la universidad puede liderar un cambio cultural que fomente el respeto a las diferencias, la equidad de género y el rechazo absoluto a cualquier forma de violencia. Este esfuerzo colectivo no solo responde a las necesidades actuales, sino que también sienta las bases para un futuro más justo y solidario, en el que el respeto y la dignidad sean valores inquebrantables.

5.2.1. Propuesta

A continucación se presenta una sintesis de la propuesta de curso titulado "Equidad e igualdad de género en el ámbito universitario: herramientas para una comunidad académica inclusiva” con el propósito de capacitar en materia de género a todos los docentes, es decir a maestros que imparten estas materias y a quienes no imparten estas unidades de aprendizaje para la enseñanza con perspectiva de género como a su vez está dirigido al personal administrativo de la universidad que está en contacto con la comunidad estudiantil.

Por otro lado, este curso tiene como objetivo sensibilizar y capacitar a los docentes y administrativos de la universidad para promover la equidad e igualdad de género en el entorno académico, expone el contenido del programa, el perfil de los participantes, los módulos en lo que se propone su desarrollo y aplicación, la evaluación, justificación, desarrollo y los resultados esperados.

Finalmente, el curso "Equidad e igualdad de género en el ámbito universitario: herramientas para una comunidad académica inclusiva" busca contribuir al conocimiento por medio de la capacitación em materia de género.

5.2.1.1. Síntesis de la propuesta de curso en materia de género

Como parte de las recomendaciones emanadas de este estudio, se propone la implementación de un curso en materia de género titulado “Equidad e igualdad de género en el ámbito universitario: Herramientas para una comunidad académica inclusiva”. El objetivo general de este curso es el siguiente:

- Sensibilizar y capacitar a los docentes y administrativos de la universidad para promover la equidad e igualdad de género en el entorno académico, mediante la identificación de prácticas inclusivas y estrategias para la prevención de discriminación y violencia de género.

Además, con este fundamento, se plantean los siguientes objetivos específicos que complementan este trabajo:

- Conocer los antecedentes y conceptos clave relacionados con la equidad, igualdad de género.
- Identificar los sesgos y barreras que afectan la equidad de género en el ámbito universitario.
- Aprender a reconocer y prevenir situaciones de discriminación y violencia de género.
- Proponer estrategias inclusivas y equitativas en el entorno académico y administrativo.
- Fomentar el uso de políticas institucionales que promuevan la igualdad de género.

En cuanto al perfil de los participantes, se espera que participen docentes y personal administrativo, que tengan interés en mejorar sus conocimientos sobre equidad e igualdad de género y en promover un ambiente de trabajo y estudio inclusivo y respetuoso. La propuesta de contenido es la siguiente:

- Módulo 1: Antecedentes y conceptos básicos:
    - Antecedentes históricos
    - Definición de igualdad y equidad de género.

    - Diferencias entre sexo y género.
    - Brechas de género en el ámbito educativo y laboral.
    - Definición y ejemplos de inclusión.
    - Diferencia entre equidad, igualdad e inclusión.
- Módulo 2: Contexto normativo y marco legal:
    - Leyes nacionales e internacionales sobre igualdad de género.
    - Políticas públicas y marcos institucionales.
    - Obligaciones de la universidad en términos de igualdad de género.
- Módulo 3: Identificación de sesgos y estereotipos de género
    - ¿Qué son los estereotipos de género?
    - Cómo los sesgos afectan las decisiones en el ámbito académico y administrativo.
    - Ejemplos de situaciones de inequidad en el ámbito educativo universitario.
- Módulo 4: Violencia de género y acoso en el ámbito universitario:
    - Definición de violencia de género y tipos de violencia (física, psicológica, simbólica, etc.).
    - Acoso y hostigamiento sexual y violencia en las relaciones de poder en el entorno universitario.
    - Protocolo de actuación en casos de acoso o violencia.
- Módulo 5: Estrategias y herramientas para promover la equidad e igualdad de género:
    - Buenas prácticas para la equidad e igualdad de género en la docencia.
    - Diseño de políticas y proyectos inclusivos.

    - Fomentar la igualdad de oportunidades y el respeto en el aula y en el entorno laboral.
- Módulo 6: El rol del personal docente y administrativo en la promoción de la equidad, igualdad e inclusión:
    - El papel de los líderes académicos y administrativos como agentes de cambio.
    - Inclusión de la perspectiva de género en el currículum y en la gestión académica.
    - Herramientas para la evaluación y mejora continua de la equidad, igualdad e inclusión en la universidad.
    - Desarrollo de propuestas de cambio.

Por otro lado, en lo que respecta a la metodología del curso, se propone la siguiente dinámica:

- Modalidad: puede ser presencial, en línea o híbrido.
- Duración: se recomienda una duración 12-20 horas, repartidas en sesiones semanales o mensuales.
- Métodos de enseñanza: se sugiere un enfoque participativo que combine clases teóricas con actividades prácticas:
    - Talleres interactivos y grupales.
    - Estudios de caso sobre situaciones de inequidad.
    - Debates y análisis crítico de situaciones reales.
    - Ejercicios de autoevaluación y reflexión.
- Recursos didácticos: presentaciones, videos, lecturas complementarias, guías de trabajo, plataformas en línea para el acceso a materiales.

Ahora, en lo que respecta a la evaluación se proponen los siguientes puntos:

- Autoevaluación: cuestionarios al inicio y final del curso para que los participantes evalúen su propio progreso.
- Evaluación formativa: evaluaciones periódicas mediante la participación en debates, estudios de caso y actividades prácticas.
- Evaluación sumativa: proyecto final que implique diseñar una propuesta para mejorar la equidad de género en su ámbito de trabajo o estudio.

En cuanto a los materiales y recursos que se utilizarían para el desarrollo del curso se encuentran los siguientes:

- Manuales y guías sobre equidad de género.
- Documentos normativos y legales (convenciones, leyes, políticas institucionales).
- Casos prácticos y recursos multimedia que visibilicen problemas y soluciones en la universidad.

El curso puede dividirse en 6 sesiones de 3-5 horas, con intervalos semanales. Alternativamente, se puede hacer un formato intensivo en un periodo de 1 a 2 semanas. Mientras que, para el cierre de este, se plantean las siguientes actividades:

- Conclusión y reflexión grupal: Los participantes pueden compartir sus aprendizajes y compromisos para implementar cambios.
- Certificado de participación: Emitir un reconocimiento institucional para los asistentes que completen el curso.

- Encuesta de satisfacción: Recoger sugerencias para mejorar el curso en futuras ediciones.

5.2.1.2. Descripción del curso

Este curso está diseñado para sensibilizar y capacitar al personal docente y administrativo de nivel medio superior de la Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL) en los principios y prácticas de equidad e igualdad de género. A través de un enfoque integral y participativo, el curso proporcionará conocimientos y habilidades para identificar y enfrentar los sesgos de género, así como para promover un entorno de trabajo y estudio inclusivo y libre de discriminación y violencia de género. Con módulos estructurados que abarcan desde conceptos básicos hasta el desarrollo de políticas inclusivas, el curso busca capacitar a los participantes para convertirse en agentes de cambio dentro de la universidad, contribuyendo a un ambiente académico más equitativo y respetuoso. Basado en teorías y prácticas de igualdad de género aplicadas en el ámbito educativo (Connell, 2009; Subirats, 2018), este curso busca que los participantes se conviertan en agentes de cambio, capaces de contribuir a una comunidad universitaria más justa y equitativa.

Identificación del problema

En el ámbito universitario, la inequidad y discriminación de género continúan siendo problemáticas significativas que afectan tanto a estudiantes como a personal docente y administrativo. A pesar de los avances en las políticas de igualdad de género, las brechas de género persisten y tienen un impacto directo en áreas clave

como el acceso a oportunidades, el desarrollo profesional y la participación equitativa en los ámbitos académico y laboral (Feres & Molina, 2017). La perpetuación de estas desigualdades se ve alimentada por estereotipos y sesgos inconscientes, los cuales, en gran medida, refuerzan roles tradicionales y limitan el potencial de las personas basándose en su género (Díaz, 2019; PNUD, 2020).

Una de las principales causas de esta persistencia es la falta de formación adecuada en temas de género, así como la inexistencia o insuficiencia de protocolos para tratar casos de acoso y violencia sexual. Esta omisión resulta en una situación donde, en muchos casos, las conductas discriminatorias o de violencia de género no se reconocen ni se abordan adecuadamente, lo que lleva a su invisibilización o, peor aún, a su normalización dentro del entorno universitario. En este contexto, comportamientos sexistas pueden ser tolerados, generando un ambiente hostil que obstaculiza el desarrollo integral de toda la comunidad académica (González & Sánchez, 2021).

La falta de sensibilización y de una capacitación continua sobre igualdad de género dentro de las instituciones académicas limita la capacidad de respuesta efectiva del personal ante situaciones de inequidad. Este déficit contribuye a un clima académico donde las actitudes discriminatorias pasan desapercibidas o se naturalizan, afectando no solo la dinámica educativa, sino también el bienestar y la seguridad de quienes forman parte de la comunidad universitaria (Subirats, 2018).

Por lo tanto, es crucial que las universidades implementen estrategias educativas y formativas que aborden la equidad de género de manera integral,

promoviendo la sensibilización, la capacitación continua y el establecimiento de protocolos claros para garantizar un entorno inclusivo y libre de violencia. La capacitación en estos temas no solo empodera a los miembros de la comunidad universitaria para identificar y actuar ante situaciones de discriminación, sino que también fomenta un cambio cultural necesario para lograr una igualdad real en todos los niveles del ámbito académico.

Justificación del problema:

La equidad y la igualdad de género son pilares fundamentales para la creación de un entorno académico y laboral justo y respetuoso. En el contexto de la Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL), la implementación de un curso de capacitación en estos temas resulta esencial para cumplir con los objetivos institucionales, que incluyen la formación de profesionales y ciudadanos comprometidos con la justicia social y el respeto a los derechos humanos.

La universidad tiene la responsabilidad de garantizar un ambiente seguro y equitativo para todos sus miembros. Sensibilizar y capacitar al personal docente y administrativo en temas de género no solo ayuda a prevenir situaciones de discriminación y violencia, sino que también fomenta una cultura de respeto y colaboración. En este contexto, cada miembro de la comunidad universitaria podrá desarrollarse plenamente, sin estar limitado por estereotipos o prejuicios de género. Este enfoque es especialmente crucial en el nivel medio superior, una etapa clave en la formación y el desarrollo de la identidad y los valores de los estudiantes (Subirats, 2018).

La promoción de la equidad y la igualdad de género no solo contribuye a la construcción de un entorno académico y laboral justo, sino que también responde a los compromisos globales establecidos en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU. En particular, el ODS 5, que busca lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas, sirve como marco para justificar la implementación de este curso (ONU, 2015). De esta manera, el programa formativo de equidad e igualdad de género en la UANL contribuye a fortalecer los valores institucionales de inclusión y respeto, al mismo tiempo que respalda la formación de ciudadanos comprometidos con los derechos humanos y la justicia social (UANL, 2024).

La capacitación del personal docente y administrativo abre la puerta a un cambio cultural profundo dentro de la universidad, permitiendo a los participantes aplicar sus conocimientos para prevenir y abordar la discriminación y violencia de género. Según Connell (2009), la educación es un espacio crucial para desafiar y reconfigurar las estructuras de género. Así, este curso se presenta como una herramienta clave para transformar la cultura universitaria, contribuyendo a la creación de un ambiente más seguro y equitativo, lo que impactará positivamente en el bienestar y desarrollo de toda la comunidad académica (UNESCO, 2019).

Beneficiarios:

Los principales beneficiarios de este curso son los docentes y el personal administrativo de nivel medio superior de la UANL, quienes adquirirán herramientas prácticas y conocimientos fundamentales para promover la equidad de género y

prevenir la discriminación y violencia asociadas. A largo plazo, el impacto positivo de esta capacitación se reflejará en toda la comunidad universitaria, ya que un personal capacitado en temas de género contribuye a crear un ambiente institucional inclusivo y respetuoso, que favorece tanto a estudiantes como a trabajadores (PNUD, 2020).

Este curso también es clave para la construcción de una cultura de respeto e igualdad en la UANL, alineada con las normativas internacionales en igualdad de género, como las establecidas por la ONU en su Agenda 2030 (ONU, 2015). Al fomentar un entorno académico libre de discriminación, se refuerza el compromiso de la universidad con la formación de profesionales que, además de sus competencias técnicas, desarrollen valores éticos y sociales necesarios para promover la equidad en todos los ámbitos de la sociedad.

Como beneficiarios indirectos, los estudiantes experimentarán un entorno más justo y equitativo, lo que contribuirá a su desarrollo integral y fortalecerá su capacidad para aplicar los principios de igualdad en diversos contextos personales y profesionales. La creación de este espacio académico inclusivo impactará positivamente en su bienestar emocional y académico, lo que les permitirá crecer en un ambiente más seguro y respetuoso.

Esta propuesta tiene como objetivo que la UANL siga avanzando en su compromiso con los valores de equidad, justicia e inclusión, alineándose con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y otras normativas nacionales e

internacionales en materia de igualdad de género, promoviendo así una educación transformadora y sostenible para toda la comunidad universitaria.

Resultados esperados del proyecto:

1. Aumento en la sensibilización y conocimiento sobre género: como resultado directo de la capacitación, se espera un incremento en el conocimiento y la comprensión de los conceptos de igualdad y equidad de género entre el personal docente y administrativo. Esto incluye una mayor conciencia de los sesgos y estereotipos que afectan las decisiones en el entorno educativo y laboral. Según Díaz y Gutiérrez (2019), la formación en género contribuye a deconstruir prejuicios, facilitando la adopción de prácticas más equitativas en las relaciones interpersonales y profesionales.

2. Reducción de la discriminación y violencia de género en el ámbito universitario: uno de los resultados clave será la reducción de casos de discriminación y violencia de género en el ámbito universitario, al dotar a los participantes de herramientas para identificar y responder ante estas situaciones. Diversos estudios demuestran que la educación en igualdad de género contribuye a disminuir actitudes y comportamientos violentos al sensibilizar a las personas sobre los efectos de la discriminación (Connell, 2009; UNESCO, 2019). El impacto de un curso como este radica en su capacidad para transformar la cultura institucional y erradicar prácticas normalizadas de violencia y acoso en el entorno académico (PNUD, 2020).

3. Desarrollo de políticas y estrategias institucionales para la igualdad de género: se espera que, a partir de la formación, el personal participante promueva el desarrollo y la implementación de políticas institucionales orientadas a la igualdad de género, alineadas con el ODS 5 de las Naciones Unidas (ONU, 2015). Al comprender mejor los marcos legales y normativos, los docentes y administrativos estarán en una posición más favorable para contribuir activamente a la formulación de políticas y proyectos inclusivos dentro de la universidad, generando un impacto positivo en toda la comunidad académica (Subirats, 2018).

4. Creación de un ambiente académico inclusivo y respetuoso: **c**on el aumento de la sensibilización y la implementación de prácticas inclusivas, se espera la creación de un entorno universitario más inclusivo y respetuoso, donde los estudiantes y el personal se sientan seguros y valorados. González y Sánchez (2021) señalan que cuando las instituciones adoptan políticas y programas para la igualdad de género, se fortalece el sentido de pertenencia y bienestar de sus miembros, lo que impacta positivamente en su rendimiento y satisfacción académica y laboral.

5. Fortalecimiento de competencias de liderazgo para la equidad: un resultado adicional es el fortalecimiento de competencias de liderazgo entre los participantes, quienes podrán fungir como agentes de cambio en sus respectivos roles. La UNESCO (2019) destaca que el liderazgo inclusivo es esencial para promover un cambio cultural en las instituciones educativas, y un programa de formación en equidad de género puede impulsar a los

docentes y administrativos a convertirse en modelos de conducta y promotores de la igualdad en la universidad y en la comunidad en general.

Impacto del proyecto:

El impacto de este proyecto será significativo tanto a nivel individual como institucional. A nivel individual, los participantes adquirirán una perspectiva crítica sobre género que influirá en su toma de decisiones, prácticas pedagógicas y relaciones con sus colegas y estudiantes. Este cambio de perspectiva contribuye a la creación de un ambiente de respeto y empatía, factores clave en la promoción de una cultura inclusiva (Connell, 2009).

A nivel institucional, la capacitación de personal en igualdad de género contribuirá al fortalecimiento de una cultura organizacional que respete la diversidad y fomente la equidad, reflejándose en una disminución de los casos de discriminación y violencia de género (ONU Mujeres, 2021). Además, al alinear los esfuerzos de la UANL con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, la universidad se consolida como una institución socialmente responsable y comprometida con la justicia social, lo que mejora su prestigio y atractivo tanto para el alumnado como para el personal docente y administrativo (PNUD, 2020).

La implementación de este proyecto también servirá como modelo para otras instituciones de educación superior en México y América Latina, creando un efecto multiplicador en la promoción de la igualdad de género en el ámbito académico y profesional (Díaz, 2019; Subirats, 2018).

Propuesta de actividades:

1. Actividad de apertura: sesión de sensibilización inicial
    - Descripción: se realizará una sesión inicial para presentar los conceptos básicos de igualdad y equidad de género, así como los objetivos y la estructura del curso.
    - Objetivo: introducir a los participantes en el tema y establecer una base común de conocimiento.
    - Formato: sesión en línea o presencial.
    - Duración: 2 horas.
2. Módulo 1: Taller sobre conceptos clave de género y antecedentes históricos
    - Descripción: taller interactivo para discutir los antecedentes históricos y definir los conceptos de igualdad, equidad de género, inclusión, sexo y género.
    - Objetivo: aclarar los conceptos clave y las diferencias entre igualdad, equidad e inclusión.
    - Formato: taller presencial o en línea.
    - Duración: 3 horas.
3. Módulo 2: Análisis de normativas y marcos legales sobre igualdad de género
    - Descripción: exposición de las leyes nacionales e internacionales y las políticas institucionales relacionadas con la igualdad de género.
    - Objetivo: familiarizar a los participantes con el marco legal vigente y las políticas de la UANL en temas de género.
    - Formato: seminario con material visual y participaciones.
    - Duración: 2 horas.

4. Módulo 3: Identificación de sesgos y estereotipos de género (ejercicios prácticos)
    - Descripción: ejercicios prácticos para que los participantes identifiquen sesgos y estereotipos en escenarios académicos y laborales.
    - Objetivo: generar conciencia sobre los sesgos que influyen en la toma de decisiones.
    - Formato: taller con ejercicios en grupos pequeños.
    - Duración: 3 horas.
5. Módulo 4: Taller sobre prevención de violencia de género y manejo de casos de acoso
    - Descripción: se abordarán los tipos de violencia de género, se analizarán casos prácticos y se presentará el protocolo de actuación.
    - Objetivo: capacitar a los participantes en la identificación y prevención de violencia de género y acoso.
    - Formato: taller con role-playing y análisis de casos.
    - Duración: 3 horas.
6. Módulo 5: Diseño de estrategias y herramientas para la igualdad de género en el entorno académico
    - Descripción: taller donde los participantes diseñarán estrategias inclusivas que pueden implementar en su trabajo cotidiano.
    - Objetivo: fomentar la creación de prácticas inclusivas y equitativas.
    - Formato: taller de diseño participativo.
    - Duración: 3 horas.

7. Módulo 6: Reflexión sobre el rol del personal en la promoción de la igualdad de género
    - Descripción: los participantes reflexionarán sobre su papel como agentes de cambio y crearán propuestas de mejora para implementar en sus departamentos.
    - Objetivo: desarrollar propuestas concretas para mejorar la equidad de género.
    - Formato: taller de reflexión y planificación.
    - Duración: 2 horas.
8. Cierre y evaluación del curso
    - Descripción: Evaluación final del curso mediante encuestas y discusión de los aprendizajes obtenidos.
    - Objetivo: Recabar retroalimentación para mejorar el curso y reforzar los aprendizajes.
    - Formato: Sesión en línea o presencial.
    - Duración: 1 hora.

Metas:

1. Meta 1: capacitar al 100% del personal docente y administrativo participante en los conceptos clave de igualdad y equidad de género.
2. Meta 2: lograr que al menos el 80% de los participantes identifique adecuadamente sesgos de género en su entorno académico y laboral.
3. Meta 3: implementar al menos 3 estrategias inclusivas en cada departamento participante al finalizar el curso.

4. Meta 4: reducir en un 20% las incidencias reportadas de discriminación o violencia de género en los departamentos que completen el curso, al cabo de un año.
5. Meta 5: generar propuestas de cambio institucional para fortalecer políticas de igualdad y equidad en la universidad.

Cronograma de acción

Semana	Actividad	Duración
Semana 1	Actividad de apertura y sensibilización inicial	2 horas
Semana 2	Módulo 1: Taller sobre conceptos clave de género y antecedentes históricos	3 horas
Semana 3	Módulo 2: Análisis de normativas y marcos legales sobre igualdad de género	2 horas
Semana 4	Módulo 3: Identificación de sesgos y estereotipos de género	3 horas
Semana 5	Módulo 4: Prevención de violencia de género y manejo de casos de acoso	3 horas
Semana 6	Módulo 5: Estrategias y herramientas para la igualdad en el ámbito académico	3 horas
Semana 7	Módulo 6: Reflexión sobre el rol del personal en la promoción de la igualdad	2 horas
Semana 8	Cierre y evaluación del curso	1 hora
Semana 9	Revisión y análisis de los resultados de la evaluación	-
Semana 10	Presentación de propuestas de mejora a la universidad	-

Este cronograma busca asegurar una capacitación completa y progresiva, facilitando que los participantes asimilen los conceptos y apliquen lo aprendido de forma práctica. Al finalizar, la institución recibirá propuestas de mejora concretas, generadas a partir de las actividades del curso, que podrán ser implementadas para fortalecer la equidad de género en la universidad.

Objetivos de la evaluación y monitoreo

- Medir el cumplimiento de los objetivos del curso: verificar si los objetivos generales y específicos han sido alcanzados.
- Identificar áreas de mejora: detectar elementos que pueden optimizarse para futuras capacitaciones.
- Evaluar la satisfacción y aprendizaje de los participantes: conocer la percepción de los asistentes sobre los contenidos, la metodología y el impacto de la capacitación.
- Asegurar la aplicabilidad de los conocimientos adquiridos: evaluar si los participantes están preparados para implementar prácticas inclusivas y de equidad en sus actividades académicas y administrativas.

Estrategias de Evaluación

Fase	Estrategia	Descripción	Responsable
Antes	Encuesta de Diagnóstico	Recoger datos sobre conocimientos previos, percepciones y actitudes hacia la equidad de género.	Coordinador del curso
Durante	Evaluación Formativa (al finalizar cada módulo)	Breves cuestionarios y ejercicios reflexivos al final de cada módulo para verificar el aprendizaje.	Facilitadores/as
Después	Encuesta de Satisfacción	Evaluar la satisfacción general de los participantes con el curso y los facilitadores.	Coordinador del curso
Después	Encuesta de Impacto	Medir el nivel de aplicabilidad e impacto del curso en el trabajo de los participantes.	Coordinador y facilitadores

Indicadores de Evaluación

Para una evaluación completa y precisa del curso, se definirán indicadores específicos en cuatro áreas principales:

1. Participación y compromiso:
    - Tasa de asistencia en cada módulo.
    - Participación en las discusiones y actividades.
    - Tasa de finalización del curso.
2. Conocimientos y competencias adquiridas:
    - Resultados de las evaluaciones formativas (mínimo 70% de comprensión en cada módulo).
    - Aumento en el nivel de conocimiento sobre equidad de género (medido en la encuesta de impacto).
3. Satisfacción de los participantes:
    - Nivel de satisfacción general con el curso (al menos 80% de calificaciones positivas).
    - Percepción sobre la relevancia y aplicabilidad de los contenidos.
4. Aplicación de conocimientos en el entorno laboral:
    - Porcentaje de participantes que reportan aplicar estrategias de equidad en su trabajo.

- Porcentaje de propuestas de mejora implementadas en el ámbito académico y administrativo.

Instrumentos de evaluación:

- Encuesta de diagnóstico: aplicada antes de iniciar el curso, esta encuesta recopilará información sobre los conocimientos previos de los participantes y sus expectativas del curso.
- Cuestionarios de evaluación formativa: al final de cada módulo, un cuestionario breve permitirá evaluar el aprendizaje y detectar cualquier dificultad en la comprensión.
- Encuesta de satisfacción: esta encuesta será aplicada al final del curso y medirá la percepción de los participantes en términos de organización, contenido, metodología y utilidad del curso.
- Encuesta de impacto y aplicación práctica: se aplicará tres meses después de finalizado el curso para evaluar la transferencia de conocimientos a las actividades cotidianas de los participantes.

Monitoreo continuo

Durante la implementación del curso, se realizará un monitoreo continuo para asegurar que todas las actividades se desarrollen conforme a la planificación y se ajusten en caso necesario, este monitoreo incluye:

- Reuniones semanales de revisión: el equipo organizador se reunirá semanalmente para revisar el progreso del curso y discutir cualquier problema o ajuste necesario.
- Retroalimentación continua de los participantes: a través de los cuestionarios formativos y discusiones, se recogerá retroalimentación continua para hacer ajustes inmediatos.
- Revisión del cumplimiento del cronograma: el coordinador del curso revisará el cronograma regularmente para asegurar que todas las actividades se desarrollen según lo planeado.

Cronograma de evaluación y monitoreo:

Etapa	Actividad	Tiempo
Antes del Curso	Aplicación de encuesta de diagnóstico	1 semana antes de iniciar
Durante el Curso	Evaluaciones formativas	Al final de cada módulo
Finalización del Curso	Encuesta de satisfacción	Última sesión del curso
3 meses después del Curso	Encuesta de impacto y aplicación	3 meses después de finalizar

Reporte final de evaluación:

Al concluir el curso y luego de aplicar la encuesta de impacto, se elaborará un reporte final con los siguientes apartados:

1. Resumen de resultados: un análisis general de los indicadores de evaluación y el cumplimiento de los objetivos.
2. Fortalezas y áreas de mejora: identificación de aspectos destacados y recomendaciones de mejora.

3. Impacto a largo plazo: una evaluación preliminar sobre la efectividad del curso en cambiar actitudes y prácticas relacionadas con la equidad e igualdad de género.
4. Recomendaciones para futuras capacitaciones: basadas en las respuestas de los participantes y la observación del equipo organizador.

Este reporte se compartirá con los directivos de la Universidad Autónoma de Nuevo León y servirá como base para futuras capacitaciones en temas de género.

Propuesta de Sostenibilidad para el Curso:

Objetivo de Sostenibilidad: Garantizar que el curso se mantenga actualizado, accesible y efectivo a lo largo del tiempo, promoviendo una cultura de equidad e igualdad de género dentro de la comunidad académica universitaria. Para ello, se implementarán estrategias que involucren la integración de diversos actores de la comunidad universitaria, la utilización de tecnologías accesibles y el monitoreo constante del impacto de las acciones.

Estrategias de sostenibilidad:

1. Integración de políticas institucionales
    - Vinculación con la política institucional de género: alinear el curso con las políticas públicas y los compromisos internacionales en materia de igualdad de género de la universidad. Esto asegura que la formación no sea una acción aislada, sino parte de un esfuerzo institucional más amplio para generar un cambio sostenible.

- Creación de una red de género: establecer una red que agrupe a docentes, estudiantes, personal administrativo y autoridades universitarias para la promoción constante de la equidad de género. Esta red puede tener encuentros periódicos para revisar los avances y dificultades.

2. Capacitación continua para docentes y personal

    - Desarrollo de competencias pedagógicas: capacitar a los docentes y al personal administrativo de manera continua sobre metodologías inclusivas que incorporen la perspectiva de género en sus prácticas diarias. Esta capacitación debe actualizarse regularmente, adaptándose a nuevas normativas, investigaciones y enfoques pedagógicos.

    - Integración en la formación académica: incluir temas de igualdad de género de manera transversal en otras unidades de aprendizaje, no solo en el curso específico, para que todos los programas de la universidad promuevan la equidad de género.

3. Uso de recursos digitales y tecnológicos

    - Plataformas de e-learning: Desarrollar materiales y recursos digitales interactivos que puedan ser accesibles en cualquier momento para estudiantes y docentes, esto incluye videos, artículos, podcasts y cuestionarios que complementen los contenidos del curso.

- Creación de un portal de género: crear un sitio web o portal dentro de la universidad donde se centralicen todos los recursos educativos, investigaciones, y novedades relacionadas con la igualdad de género, accesible para toda la comunidad universitaria.

4. Evaluación y retroalimentación continua

    - Sistemas de evaluación participativa: establecer mecanismos de retroalimentación constante que permitan evaluar el impacto del curso en los estudiantes, docentes y personal administrativo, esto puede incluir encuestas de satisfacción, entrevistas y grupos focales.

    - Informe anual de impacto: elaborar un informe anual que resuma los avances, logros y áreas de mejora relacionadas con la implementación del curso, así como las recomendaciones para su mejora.

5. Compromiso estudiantil

    - Ambientes de aprendizaje colaborativo: promover el aprendizaje activo a través de foros, debates y proyectos colaborativos en los que los estudiantes diseñen e implementen propuestas de acción para promover la igualdad de género dentro y fuera del campus.

    - Programas de liderazgo estudiantil: fomentar la creación de grupos estudiantiles de liderazgo que actúen como embajadores de la

equidad e igualdad de género en la universidad, organizando actividades, conferencias y talleres.

6. Alianzas con la comunidad y organizaciones externas

    - Alianzas con ONGs y expertos: establecer alianzas con organizaciones externas, como ONGs, instituciones gubernamentales y expertos en género, que puedan colaborar con la universidad en la actualización de los contenidos del curso y en la realización de actividades complementarias.

    - Participación en redes globales de género: unir esfuerzos con otras universidades y redes internacionales que promuevan la igualdad de género, para intercambiar buenas prácticas, recursos y experiencias.

Impacto esperado

- Cambio cultural en la comunidad académica: promover una transformación profunda en la cultura universitaria, en la que se normalicen las prácticas inclusivas y se erradiquen las desigualdades de género.

- Sostenibilidad de la iniciativa: la implementación de estas estrategias garantizará que el curso no dependa únicamente de iniciativas puntuales, sino que se convierta en una acción estructural dentro de la universidad, con un impacto a largo plazo.

- Incremento en la conciencia social: se espera que los estudiantes, docentes y personal administrativo se conviertan en agentes de cambio, aplicando lo

aprendido en su vida profesional y personal, y replicando buenas prácticas en sus comunidades.

Para que el curso "Equidad e igualdad de género en el ámbito universitario: herramientas para una comunidad académica inclusiva" tenga un impacto duradero, es fundamental que su implementación y sostenibilidad estén respaldadas por políticas institucionales, la participación activa de todos los actores de la universidad, y el uso de tecnologías y recursos educativos innovadores. De este modo, no solo se promoverá la igualdad de género, sino que se garantizará que los cambios sean permanentes y efectivos, contribuyendo a una comunidad universitaria verdaderamente inclusiva.

La sostenibilidad del proyecto "Equidad e igualdad de género en el ámbito universitario: herramientas para una comunidad académica inclusiva" debe enfocarse en asegurar que los objetivos y los impactos de la iniciativa perduren a largo plazo, tanto en el ámbito académico como en la cultura institucional. A continuación, se detallan las estrategias clave para garantizar la sostenibilidad del proyecto:

1. Integración institucional y cultural

- Incorporación en la estrategia institucional: asegurar que el proyecto esté alineado con la misión, visión y valores de la universidad, integrándose a largo plazo en los programas académicos y políticas institucionales relacionadas con la igualdad de género y la diversidad, la universidad debe

comprometerse a incorporar la equidad de género como un principio transversal en todas sus áreas.

- Compromiso a nivel administrativo: obtener el respaldo continuo de las autoridades universitarias, integrando el proyecto en los planes estratégicos institucionales y asignando recursos de manera regular. Esto puede incluir la asignación de presupuesto específico dentro de la planificación financiera de la universidad.

2. Colaboración interdepartamental

- Red de colaboración interna: fomentar alianzas con otros departamentos académicos, administrativos y de apoyo en la universidad, creando una red de trabajo que incluya docentes, personal de recursos humanos, salud, servicios estudiantiles, y más, esta colaboración garantizará que las iniciativas de equidad de género se implementen de manera holística y no aislada.

- Formación continua de docentes y personal: desarrollar un sistema de formación continua y actualización de contenidos para docentes y personal administrativo, asegurando que todos los miembros de la comunidad universitaria estén alineados con los principios de igualdad de género y sean capaces de aplicar estos conocimientos en su trabajo diario.

3. Uso de tecnología y recursos digitales

- Plataforma de formación virtual: implementar una plataforma de e-learning que permita el acceso continuo a los materiales y recursos del curso, asegurando que puedan actualizarse con el tiempo, esto también facilita que estudiantes y docentes participen en el curso independientemente de su ubicación y en cualquier momento.

- Creación de contenido abierto y accesible: generar recursos educativos (videos, podcasts, artículos, guías) que sean accesibles para toda la comunidad universitaria. Estos contenidos pueden distribuirse mediante un portal de la universidad y estar disponibles de forma gratuita o con acceso limitado para quienes participen activamente en el curso.

4. Participación estudiantil activa

- Incorporación de estudiantes como agentes de cambio: fomentar la participación activa de los estudiantes en el diseño, implementación y evaluación del proyecto, esto puede incluir la creación de grupos estudiantiles de género, embajadores de la igualdad de género o representantes estudiantiles dentro de comités que supervisen el curso.

- Programas de mentoría y liderazgo: crear programas en los que los estudiantes que hayan tomado el curso se conviertan en mentores de otros compañeros, creando un ciclo de aprendizaje y apoyo continuo.

5. Evaluación y retroalimentación continua

- Mecanismos de evaluación participativa: establecer un sistema de evaluación continua que permita medir el impacto del curso en la comunidad universitaria, incluyendo encuestas de satisfacción, entrevistas con estudiantes, docentes y personal administrativo, así como la medición de los cambios en la percepción de género en el campus.

- Informes anuales de sostenibilidad: publicar informes anuales que documenten el avance del proyecto, los retos enfrentados, los resultados obtenidos y las áreas de mejora, estos informes deben estar disponibles para toda la comunidad universitaria y servir como base para realizar ajustes o nuevas iniciativas.

6. Generación de alianzas externas

- Alianzas con ONGs, expertos y redes internacionales: establecer relaciones con organizaciones externas, como ONGs, organismos gubernamentales y expertos en género, para acceder a recursos adicionales (financiamiento, investigaciones, buenas prácticas) y aumentar la visibilidad del proyecto a nivel nacional e internacional.

- Colaboración con otras universidades: crear redes con otras universidades e instituciones educativas que también trabajen en la promoción de la igualdad de género, permitiendo el intercambio de experiencias y la implementación de proyectos colaborativos.

- Presupuesto institucional: gestionar que el curso sea incluido dentro del presupuesto anual de la universidad, asegurando recursos regulares para su continuidad, además, es recomendable que el proyecto esté vinculado a los objetivos estratégicos de la universidad, lo que facilita su financiamiento.

8. Adaptación y flexibilidad

- Actualización continua del curso: asegurar que el contenido del curso se actualice de acuerdo con las nuevas tendencias, investigaciones y normativas en el ámbito de la igualdad de género, esto puede incluir nuevas metodologías de enseñanza, integración de estudios de caso recientes y modificaciones en los módulos según la retroalimentación recibida.

- Flexibilidad para ampliar el alcance: evaluar la posibilidad de ampliar el alcance del curso a otras universidades, instituciones educativas y a la comunidad en general, convirtiéndolo en un recurso accesible más allá de los límites de la institución que lo implementó originalmente.

La sostenibilidad del proyecto "Equidad e igualdad de género en el ámbito universitario: herramientas para una comunidad académica Inclusiva" dependerá de su integración a nivel institucional, el compromiso continuo de todos los actores involucrados, la utilización de tecnología accesible y recursos educativos de calidad, y un sistema de evaluación constante. Además, la búsqueda de fuentes de financiamiento externas y la creación de alianzas estratégicas garantizarán su continuidad y expansión a largo plazo, contribuyendo a la transformación cultural de la universidad hacia un entorno inclusivo y equitativo.

Rendición de cuentas:

La rendición de cuentas es un aspecto fundamental para garantizar la transparencia y el impacto del proyecto "Equidad e igualdad de género en el ámbito universitario: herramientas para una comunidad académica inclusiva", este proceso no solo permite evaluar la efectividad del proyecto, sino también asegurar que los recursos y esfuerzos se estén utilizando de manera adecuada, a continuación, se detallan las estrategias para llevar a cabo la rendición de cuentas de manera clara y eficaz:

1. Establecimiento de indicadores claros y medibles:

- Definir resultados específicos: antes de iniciar el proyecto, se deben definir indicadores de éxito claros, como la cantidad de estudiantes y docentes que participan, el nivel de conocimiento adquirido, la mejora en la percepción de género dentro del campus y la implementación de políticas o prácticas inclusivas.

- Indicadores cuantitativos y cualitativos: asegurar que los indicadores incluyan tanto aspectos cuantitativos (número de participantes, resultados de encuestas de satisfacción) como cualitativos (testimonios, cambios en las percepciones de género).

2. Mecanismos de evaluación interna:

- Evaluación continua: implementar mecanismos de evaluación continua durante el desarrollo del proyecto, esto podría incluir encuestas semestrales,

análisis de datos de participación en el curso y entrevistas con los participantes para medir el impacto en el aprendizaje y las actitudes hacia la igualdad de género.

- Revisión anual de avances: realizar una evaluación anual formal del curso, incluyendo una revisión de los logros alcanzados, los obstáculos encontrados y las lecciones aprendidas. los resultados de esta evaluación deben ser documentados y comunicados a todas las partes interesadas.

3. Transparencia en el uso de recursos

- Informes financieros claros: los recursos destinados al proyecto deben ser transparentemente gestionados, esto incluye la presentación de informes financieros regulares que detallen el uso de los fondos asignados, como los gastos en materiales, tecnologías y recursos humanos, de manera que todos los involucrados puedan verificar que los recursos se están utilizando de acuerdo con los objetivos del proyecto.

- Revisión y auditoría de fondos: en caso de que el proyecto reciba fondos externos o subvenciones, se deben establecer auditorías periódicas para garantizar que se están utilizando adecuadamente y según las normativas.

4. Participación de la comunidad académica:

- Comités de supervisión participativos: crear un comité de seguimiento compuesto por representantes de estudiantes, docentes, personal administrativo y autoridades universitarias, este comité se encargará de

supervisar la implementación del proyecto, recoger retroalimentación y generar informes sobre su progreso y efectividad.

- Espacios abiertos de retroalimentación: establecer foros abiertos, tanto presenciales como virtuales, donde los estudiantes, docentes y otros miembros de la comunidad puedan expresar sus opiniones sobre el curso, sus contenidos, la metodología empleada y su impacto, estos espacios permitirán ajustar el proyecto según las necesidades de los participantes.

5. Comunicación de resultados:

- Informes públicos anuales: publicar un informe anual detallado que resuma los logros, desafíos, lecciones aprendidas y el impacto general del curso, este informe debe estar disponible para toda la comunidad universitaria y debe incluir datos específicos sobre la participación, el nivel de satisfacción y las mejoras observadas.

- Presentaciones y foros abiertos: organizar presentaciones de resultados, mesas redondas o foros abiertos en los que se presenten los avances del proyecto, los informes de evaluación y las recomendaciones de mejora. Estos espacios sirven para que todos los involucrados puedan conocer los resultados y hacer sugerencias para el futuro.

6. Responsabilidad y compromiso de los actores clave:

- Compromiso de las autoridades universitarias: las autoridades académicas y administrativas deben comprometerse públicamente con la rendición de

cuentas, asegurando que se lleven a cabo las evaluaciones necesarias y que se tomen decisiones basadas en los resultados obtenidos.

- Informe de los coordinadores del curso: los coordinadores y facilitadores del curso deben entregar informes regulares sobre el desarrollo de las actividades, los recursos empleados y los resultados obtenidos, asegurando que todos los participantes estén informados sobre el progreso y las posibles áreas de mejora.

7. Mecanismos de ajuste y mejora:

- Acciones correctivas basadas en los resultados: basándose en los informes de evaluación y la retroalimentación recibida, se deben implementar acciones correctivas de manera continua, esto puede incluir la revisión de los contenidos del curso, cambios en la metodología, la mejora en el acceso a los recursos y ajustes en la estrategia de comunicación.

- Plan de mejora continua: el proceso de rendición de cuentas no debe ser solo un informe final, sino parte de un ciclo de mejora continua, esto implica que los resultados del curso se utilicen para realizar ajustes y actualizar la formación de manera constante, en función de las nuevas necesidades que surjan en la comunidad universitaria.

8. Aseguramiento de la sostenibilidad:

- Alineación con los objetivos institucionales: garantizar que los resultados del proyecto se alineen con los objetivos estratégicos de la universidad y con los

compromisos de sostenibilidad, igualdad y diversidad a largo plazo, esto incluirá la integración del curso en los programas formativos permanentes y la continuidad de las actividades, adaptándose a los cambios sociales y educativos.

- Generación de un informe de sostenibilidad: un informe que evalúe no solo los resultados inmediatos, sino también el impacto a largo plazo del proyecto, sus logros sostenibles y la forma en que el curso se mantendrá vigente, financiado y accesible en el futuro.

La rendición de cuentas en el proyecto debe ser un proceso continuo y transparente, enfocado en garantizar la eficacia del curso, la utilización adecuada de los recursos y la participación de todos los miembros de la comunidad universitaria.

La implementación de mecanismos de evaluación, informes detallados, espacios de retroalimentación y el compromiso de las autoridades universitarias serán claves para asegurar la transparencia, la confianza y la mejora constante del proyecto, contribuyendo así a la sostenibilidad y al éxito a largo plazo del curso de igualdad de género.

REFERENCIAS

ACNUR - The UN Refugee Agency. (s. f.). Violencia de género | ACNUR. ACNUR. https://www.acnur.org/violencia-sexual-y-de-genero.

Águila-Gutiérrez, Y. y Hernández-Reyes, V. (2016). *La interdisciplinariedad de la enseñanza-aprendizaje en la prevención de la violencia de género.* 1 (33). https://www.redalyc.org/journal/4780/478049736009/html/

Alencar-Rodriguex y Cantera (2012). *Violecia de género en la pareja: una revisión Teórica. Universidad Autónoma de Barcelona.*

Alonso Zayas, K., (2015). *Violencia de género: pandemia de la sociedad. Estudios del Desarrollo Social* 3(2), 87-98.

Arce-Rodríguez, M. B., (2006). *Género Y Violencia. Agricultura, Sociedad y Desarrollo,* 3(1), 77-90.

Ausubel, D. (1983). *Psicología educativa: Un punto de vista cognoscitivo.* Editorial Trillas.

Ausubel, D. (1983). *Teoría del aprendizaje significativo*. Fascículos de CEIF, 1(1-10), 1-10.

Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory.* Prentice-Hall.

Barrios, M., & Rivero, P. (2019). *Estrategias educativas para la sensibilización en género en la universidad. Revista de Educación y Sociedad,* 15(2), 85-102.

Barrios, M., & Rivero, P. (2019). *Estrategias educativas para la sensibilización en género en la universidad.* Revista de Educación y Sociedad, 15(2), 85-102.

Bonfil, C. R. (2021). *Cultura institucional y perspectiva de género en las corporaciones de seguridad pública en México.* https://www.redalyc.org/journal/5603/560368678006/

Bonilla-Algovia, A., & Rivas-Rivero, A. (2020). *El enfoque interdisciplinario en la educación sobre violencia de género.* Instituto Ikeda. Recuperado de https://institutoikeda.ediciones-civilizacionglobal.com

Bonilla-Algovia, A., & Rivas-Rivero, A. (2020). *El enfoque interdisciplinario en la educación sobre violencia de género.* Instituto Ikeda. Recuperado de https://institutoikeda.ediciones-civilizacionglobal.com

Castro, R., (2008). Estudios *sobre Cultura, género y violencia contra las mujeres.* Universidad Nacional Autónoma de México.

Cohen, B., (1963). The Press and Foreign Policy. Princeton: Princeton University Press.

Comisión Nacional para Prevenir & Erradicar la Violencia Contra las Mujeres201. (2018, 23 noviembre). *Acciones y logros del Sistema Nacional de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres.* Gobierno de México. Recuperado 6 de abril de 2024, de https://www.gob.mx/conavim/articulos/conoce-las-acciones-del-sistema-nacional-de-prevencion-atencion-sancion-y-erradicacion-de-la-violencia-contra-las-mujeres

Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujere. (2022, 28 febrero). *Presenta Gobierno de México avances en estrategia de prevención y atención a las violencias contra mujeres y niñas en el país.* Gobierno de México. Recuperado 6 de junio de 2023, de https://www.gob.mx/conavim/prensa/presenta-gobierno-de-mexico-avances-en-estrategia-de-prevencion-y-atencion-a-las-violencias-contra-mujeres-y-ninas-en-el-pais-295554?idiom=es-MX

Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos. (2015). *Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.* CGEUM.

Connell. R., (2005). *Maculinidades.* Universidad Nacional Autónoma de México.

Crenshaw, K. (1989). *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics.* University of Chicago Legal Forum, 1989(1), 139-167.

Crenshaw, K. (1991). *Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color.* Stanford Law Review, 43(6), 1241-1299.

D'Andrade, R., (1992). *"Schemas and Motivation"* en: D'Andrade, Roy G. y Strauss.

De Beauvoir, S. (1949). *El segundo sexo.*

Díaz-Agudo, M. (2020).*Sexismo, violencia de género y acoso escolar. Propuestas para una prevención integrar de la violencia.* Universidad Complutense de Madrid.

Díaz, A. (2022). *Prevenir la violencia de género desde la escuela.* REVISTA DE ESTUDIOS DE JUVENTUD, 86. https://www.injuve.es/sites/default/files/RJ86-04.pdf. Recuperado: http://www.injuve.es/sites/default/files/RJ86-04.pdf

Donoso-Vázquez, Trinidad; Rebollo-Catalán, Ángeles. 2018. *Violencias de género en entornos virtuales.* Octaedro

El H. Congreso del Estado Libre y Soberano de Nuevo León. *LXXIV Legislatura, en uso de las Facultades que le concede el Artículo 63, de la Constitución Política Local, 2017 Centenario de las Constituciones.* Recuperado:https://www.hcnl.gob.mx/trabajo_legislativo/leyes/pdf/37ea8dadf83791c58d00594f42454c86b20f1eb6.pdf

Encuesta de opinión de los estudiantes sobre la calidad de las prácticas de Farmacia Clínica. B. Escalera Izquierda, A. Reíllo Martín, G. Torrado Durán. M A. Peña Fernández. Dpto. Farmacia y Tecnología Farmacéutica. Facultad Farmacéutica. Facultad de Farmacia. Universidad de Alcalá. https://web.ua.es/es/ice/jornadas-redes 2012/documentos/posters/244102.pdf
https://es.surveymonkey.com/r/NTQ3F85
https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/54419508/SOCIALIZACION_Y_APRENDIZAJE_SOCIAL.-libre.pdf?1505276390=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DCAPITULO_XXIV_SOCIALIZACION_Y_APRENDIZAJ.pdf&Expires=1679598897&Signature=ORv2t6wNT1CqiLl3gp0Dcn7rLA6EWCEADU-yuAKZvMFsigySjgIiq6HCg3-Ipe5xuEd83NKru78JzSIjE~TcUdtwENH5I44~Zt8Nj1fb5osyMHZ47ZKXSDyanzUsR-Fv9diNx8zIutBve96ExKhPXQAWWrkptYYJ4TUbX4us5YkMZxXUGXyEQpAtfIlaOtuHjM8ZLEBm1O99C7zYbmHxMZ0axX7tl~vbPBolo-uOS7GvsyKv4UnV~itPSfPP7WoKGfmdEvd~qSxxHhXR97Zq~Y~0HhiUE~K3JGddfueTUmyEme3o0o66irdYsLK4OwNcIv9LcwMVY9RhrQgwhx0UGQ__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA

Fondo de las Naciones Unidas para la Educación. (2024). *Igual de género y educación: Del acceso al empoderamiento.* UNESCO. https://www.unesco.org/es/gender-equality/education

Forbes. (2021). *Las redes sociales como terreno fértil para la agresión contra las mujeres.* Recuperado de https://www.forbes.com.mx

Forbes. (2021). *Las redes sociales como terreno fértil para la agresión contra las mujeres.* Recuperado de https://www.forbes.com.mx

Freire, P. (1970). *Pedagogía del oprimido.* Siglo XXI Editores.

Freud, S. (1993). *Psicología de las mases y análisis del yo.*

Gaba, Mariana Raquel (2010). *Las organizaciones generizadas. La perspectiva de género en acción en el mundo de las organizaciones.* II Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XVII Jornadas de Investigación Sexto Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires. Recuperado: https://www.aacademica.org/000-031/355.pdf

García-García, M. A., & Gil-López, A. (2020). *Educación y prevención de la violencia de género en la educación superior: Un análisis crítico.* Revista de Estudios de Género y Sociedad, 12(3), 45-60.

García, A., & López, M. (2021). *Políticas públicas y estrategias institucionales para la prevención de la violencia de género en universidades.* Revista de Género y Educación, 8(2), 34-50.

Gobierno de México. (2016). *¿Sanes en que consiste la violencia obstétrica?* Gobierno de México. https://www.gob.mx/conavim/articulos/sabes-en-que-consiste-la-violencia-obstetrica?idiom=es

Gobierno de México. (2022). *Igualdad entre mujeres y hombres.*

Gómez, A. y Herrera, D. (2018). *La debida diligencia judicial y la protección de los derechos humanos de las mujeres en contextos de violencia.16, 89-90.*

Gómez, A., López, M., & Martín, E. (2020). *Diálogo crítico como herramienta pedagógica en la prevención de la violencia de género.* Revista Internacional de Educación Crítica, 8(1), 45-61.

González, L., Pérez, R., & Álvarez, M. (2021). *Programas de mentorías con perspectiva de género en universidades de América Latina.* Revista de Educación e Igualdad, 14(2), 45-63.

Guinot, H. (2019). *Las universidades frente a la violencia de género. El alcance limitado de los mecanismos formales.* Universidad Iberoamericana.

H. Congreso del Estado de Nuevo León LXXVI Legislatura. Año:2022. Expediente:15591/LXXVI. Indicado en sesión 03 de agosto del 2022. *Justicia y Seguridad Pública.* Recuperado: https://www.hcnl.gob.mx/trabajo_legislativo/iniciativas/pdf/d7097dfbc591ca5fffb9647c48e96d943a6e8eb4.pdf

Hechos y cifras: Poner fin a la violencia contra las mujeres. (s. f.). ONU Mujeres. https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/facts-and-figures

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación. McGraw Hill.*

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación. McGraw Hill.*

Hernández, A., & Torres, L. (2020). *Mujeres indígenas y exclusión en la educación superior: Un análisis desde la interseccionalidad.* Revista Mexicana de Estudios Educativos, 25(3), 45-67.

INEGI. (2020). *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares.* Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

INEGI. (2023). *Estadísticas a propósito del día internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer* (25 de noviembre).

Instituto Estatal de las Mujeres. (2013). *Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en Nuevo León.* Gobierno del Estado de Nuevo León.

Instituto Estatal de las Mujeres. (2013). *Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en Nuevo León.* Gobierno del Estado de Nuevo León.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (México). *Mujeres y hombres en México 2015 / Instituto Nacional de Estadística y Geografía.* INEGI. 2015.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2021). *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH, 2021).* INEGI.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2021). *Violencia contra las mujeres en México.* INEGI. https://www.inegi.org.mx/tablerosestadisticos/vcmm/

Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). (2013). *Estadísticas sobre violencia de género en México.* Recuperado de https://www.inmujeres.gob.mx.

Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). (2013). *Estadísticas sobre violencia de género en México.* Recuperado de https://www.inmujeres.gob.mx

Instituto Nacional de las Mujeres. (2020). *Violencia feminicida: Aproximaciones y tendencias.* Gobierno de México. Recuperado de: https://www.gob.mx/inmujeres/documentos/violencia-feminicida-aproximaciones-y-tendencias

Instituto Nacional de las Mujeres. México. (2007). *Glosario de Género.* Instituto Nacional de las Mujeres.

Instituto Nacional de Salud Pública. (2020). *La violencia obstétrica también es violencia contra la mujer.* Instituto Nacional de Salud Pública. https://www.insp.mx/avisos/5138-dia-violencia-mujer-obstetrica.html

Jiménez Quenguan, M. y Galeano Barbosa, D. (2020). *La necesidad de educar en perspectiva de género.* Revista Educación, 44(1), 490-508. https://dx.doi.org/10.15517/revedu.v44i1.38529

Jiménez, G., (2015). *Estudios de Género en educación: una rápida mirada.*

Johnson, D. W., & Johnson, R. T. (2017). *Cooperative learning and teaching citizenship in democracies.* International Journal of Educational Research, 84, 31–40.

La Violencia Contra Las Mujeres, C. N. P. P. Y. E. (s. f.). *¿Qué es la perspectiva de género y por qué es necesario implementa?* gob.mx. https://www.gob.mx/conavim/articulos/que-es-la-perspectiva-de-genero-y-por-que-es-necesario-implementarla.

Lagarde, M. (1996). *Género y feminismo: desarrollo humano y democracia.* Horas y Horas.

Lagarde, M. (2015). *Los cautiverios de las mujeres: Madresposas, monjas, putas, presas y locas.* Siglo XXI Editores.

Lagarde, M. Valcárcel, A. (2011). *Feminismo, Género e Igualdad.* EGRAF, S.A.

Ley de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia. *Última Reforma 8 de diciembre 2023. Publicada en el Periódico Oficial del Estado.* Ley publicada en el Periódico Oficial, N. 127, del jueves 20 de septiembre 2007. Recuperado: https://www.hcnl.gob.mx/trabajo_legislativo/leyes/leyes/ley_de_acceso_de_las_mujeres_a_una_vida_libre_de_violencia/.

Lomas, M., Bourque, S.C., & Butler, J., (1996). *El Género: la construcción cultural de la diferencia sexual* (ilustrada, reimpresa ed. Ed., Vol. 4), Universidad Nacional Autónoma de México.

López, A., & Martínez, P. (2019). *Cine y género: Una estrategia pedagógica para la prevención de la violencia simbólica.* Revista de Estudios Sociales y Culturales, 8(3), 78-92.

López, F. (2016). *Política de prevención del delito en México: una aproximación desde la seguridad ciudadana [Tesis de maestría].* Centro de Investigación y docencia Económicas. Recuperado: http://repositorio-digital.cide.edu/bitstream/handle/11651/657/152346.pdf?sequence=1.

Luis, Garrido, Urquizu y Vicente Oliva, (2009). *Revisión internacional de estudios de barreras de carrera bajo la perspectiva de género en la industria de la construcción.*

Martín-Barbero, J., & Restrepo, A. (2019). *Comunicación estratégica en la prevención del acoso sexual universitario: Un análisis en contextos latinoamericanos.* Revista de Comunicación y Género, 15(1), 85-102.

Martínez, M. (2021, 1 marzo). *UniiGénero: Unidad para la Igualdad de Género.* Martínez Sánchez. Recuperado 8 de marzo de 2022, http://uniigenero.iinso.uanl.mx/informe-2021.html.

McCombs, M. (1996). *Influencia de las noticas sobre nuestras imagines del mundo.*

McCombs, M. E., & Shaw, D. L. (1972). *The Agenda-Setting Function of Mass Media.* Public Opinion Quarterly, 36(2), 176–187.

Moreno, F., & Yaneth, S. (2007). *La violencia de género en las prácticas institucionales de salud afectaciones del derecho a la salud y a las condiciones de trabajo en salud.* Revista Gerencia y Políticas de Salud, 6(12), 59-76. https://www.redalyc.org/pdf/545/54561202.pdf

Naciones Unidas. (2015). *Objetivos de Desarrollo Sostenible: ODS 5, Igualdad de Género.* Recuperado de https://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality

Naciones Unidas. (2015). *Objetivos de Desarrollo Sostenible: ODS 5, Igualdad de Género.* Recuperado de https://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality

Observatorio de Seguridad y Justicia, Consejo Nuevo León. (2022). *Datos sobre violencia contra las mujeres en Nuevo León: Un Diagnóstico (1.a ed., Vol. 1).* https://conl-mx.s3.amazonaws.com/observatory_documents/observatory_document_files/000/000/062/original/Reporte_Ge%CC%81nero__2022.pdf?1659019130#:~:text=Aunque%20en%20la%20actualidad%20es,v%C3%ADctimas%20por%20cada%20100%2C000%20mujeres.

Observatorio Nacional Ciudadano. (2020). *El confinamiento como agravante de la violencia familiar.* Disponible en https://onc.org.mx/uploads/ViolenciaFamiliar.pdf

ONU Mujeres. (2019). *Violencia y feminicidio de niñas y adolescentes en México.* ONU Mujeres. https://mexico.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2019/03/violencia-y-feminicidio-ninas-y-adolescentes.

ONU Mujeres. (2021). *El progreso de las mujeres en el mundo 2021-2022: Por un planeta 50-50 en 2030.*

ONU Mujeres. (2021). *Estrategias globales para la igualdad de género y la prevención de la violencia.* Recuperado de [sitio web de ONU Mujeres].

ONU Mujeres. (2021). *La educación como herramienta transformadora para la igualdad de género.* Recuperado de https://www.unwomen.org/es/news

ONU Mujeres. (2021). *La educación como herramienta transformadora para la igualdad de género.* Recuperado de https://www.unwomen.org/es/news

ONU Mujeres. (2023). *Hechos y cifras: Poner fin a la violencia contra las mujeres.* ONU Mujeres. Recuperado: https://lac.unwomen.org/es/stories/noticia/2023/11/hechos-y-cifras-poner-fin-a-la-violencia-contra-las-mujeres#:~:text=En%202021%2C%20unas%2045.000%20mujeres,alguien%20de%20su%20propia%20familia.

ONU. (2017). *Ciberviolencia contra las mujeres y niñas.* Recuperado de https://www.un.org

ONU. (2017). *Ciberviolencia contra las mujeres y niñas.* Recuperado de https://www.un.org

Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2015). *Transformar nuestro mundo: La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.* Naciones Unidas.

Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2015). *Transformar nuestro mundo: La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.* Naciones Unidas.

Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2020). *Informe Global sobre Violencia de Género: Desafíos y Avances.*

Organización de las Naciones Unidas. (2013). *OMS afirma que la violencia de género es un problema de salud pública.* Noticias ONU. https://news.un.org/es/story/2013/06/1275001#:~:text=Un%20informe%20de%20la%20OMS,el%2030%25%20de%20los%20casos.

Organización de las Naciones Unidas. (2021). *Una de cada tres mujeres en el mundo sufre de violencia física o sexual desde que es muy jóven.* Noticias ONU. https://news.un.org/es/story/2021/03/1489292

OSBORNE, R., & MOLINA PETIT, C. (2008). *Evolución del concepto de género1 (Selección de textos de Beauvoir, Millet, Rubin y Butler).* EMPIRIA. Revista de Metodología de las Ciencias Sociales, (15), 147-182.

Paredes, A. (2020). *La educación de género en instituciones de educación superior: desafíos y oportunidades.* Revista Iberoamericana de Educación, 85(2), 45-60.

Perela, L. (2010). *Violencia de de género: violencia psicológica.* Foro, Nueva época, núm 11-12/2020: 353-376 https://revistas.ucm.es/index.php/FORO/article/view/37248/36050

Pérez, R. (2019). *Educación, género y cambio cultural: desafíos en el contexto universitario.* Revista de Educación y Género, 15(1), 34-49.

Pérez, T. (2010). *Diagnóstico sobre la violencia de género y social la ciudad de México.*

Poggi. F., (2018). *Sobre el concepto de violencia de género y su relevancia para el derecho.*

Poggi. F., (2018). *Sobre el concepto de violencia de género y su relevancia para el derecho.*

Programa Nacional para la Prevención Social de la Violencia y la Delincuencia 2022-2024. *Secretaría de Seguridad Y protección Ciudadana. Programa especial derivado del plan nacional de desarrollo 2019-2024.* 05 diciembre 2022. Secretaría de Gobernación. Recuperado: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5673254&fecha=05/12/2022#gsc.tab=0

Protocolo de atención para casos de Acoso u Hostigamiento sexual (2023). Universidad Autónoma de Nuevo León.

Ramírez de la Cruz, E. y Castillo-Salas, M., (2017). *La política de prevención de la violencia en México, Un análisis desde su implantación en zonas Urbanas.* Volumen VI, número 1. P, 67-94.

Ramírez, E. (2017). *LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA EN MÉXICO. UN ANÁLISIS DESDE SU IMPLEMENTACIÓN EN ZONAS URBANAS.* Revista Mexicana de Análisis Político y Administración Pública, VI(1). Recuerdo: file:///Users/karenroman/Downloads/Dialnet-LaPoliticaDePrevencionDeLaViolenciaEnMexicoUnAnali-6236395.pdf

Ramírez, F. (2000). *Violencia Masculina en el Hogar.* Alternativas y soluciones.

Red Interdisciplinaria de Estudios de Género. (2018). *Estudios de Género y prevención de la violencia en el ámbito educativo.* Universidad Nacional de Tres de Febrero. Recuperado de https://ciea.untref.edu.ar/red-estudios-de-genero

Red Interdisciplinaria de Estudios de Género. (2018). *Estudios de Género y prevención de la violencia en el ámbito educativo.* Universidad Nacional de Tres de Febrero. Recuperado de https://ciea.untref.edu.ar/red-estudios-de-genero

Reglamento Interior de la Secretaría de las Mujeres. Publicado en Periódico Oficial núm. 12-III, de fecha 21de enero de 2022. *Compilación Legislativa del Estado de Nuevo león.* Secretaría General de Gobierno. Página 1 de 36. Recuperado: http://sistec.nl.gob.mx/Transparencia_2015/Archivos/AC_0001_0004_0170166-0000001.pdf

Revista Mexicana de Análisis Político y Administración Pública Departamento de Gestión Pública y Departamento de Estudios Políticos y de Gobierno Volumen VI, número 1, enero-junio 2017 Pp. 67-94 Revista Mexicana de Análisis Político y Administración Pública. Universidad de Guanajuato. 67 fecha de recepción: 10 de febrero de 2017 Fecha de aceptación: 28 de mayo de 2017 *LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA EN MÉXICO. UN ANÁLISIS DESDE SU IMPLEMENTACIÓN EN ZONAS URBANAS The violence prevention policy in Mexico and its implementation in urban areas Edgar Eugenio Ramírez de la Cruz Manlio Felipe Castillo Salas.* Recuperado: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/OVS/ovs_df1.pdf

Roman. K., (2021). *El discurso amoroso como vehículo de violencia contra la mujer en las relaciones de pareja: Análisis de casos en estudiantes universitarios.* (Tesis de Maestría). Universidad Autónoma de Nuevo León.

Romero, A., Pick, S., Parra Coria, A. D., & Givaudan, M. (2010). *Evaluación del Impacto de un Programa de Prevención de Violencia en Adolescentes.* Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology,

44(2), 203-212. Recuperado: https://www.redalyc.org/pdf/284/28420641001.pdf

Ruiz-Ramírez, R., & Ayala-Carillo, M. D. R. (2016). *VIOLENCIA DE GÉNERO EN INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN.* Ra Ximhai, 12(1), 21-32.

Rumbo-Bonfil, C. y Contreras-Álvarez, A. (2021). *Cultura institucional y perspectiva de género en las corporaciones de seguridad pública en México.* Revista IUSTA, 55. https://www.redalyc.org/journal/5603/560368678006/movil/

Sánchez de los Monteros, A. (2020). *La violencia de género en México, ¿en qué vamos?* Revista Digital Universitaria, 21 (4). http://doi.org/10.22201/cuaieed.16076079e.2020.21.4.1

Sánchez, A. (21 julio, 2020). *La violencia de género en México, ¿En qué vamos?* Revista Digital Universitaria. Vol. 21, Recuperado: https://www.revista.unam.mx/2020v21n4/la_violencia_de_genero_en_mexico_en_que_vamos/

Schramm, W. (1983). *La ciencia de la comunicación humana.* Editorial El Roble.

Scott, J. W. (1986). Gender: *A Useful Category of Historical Analysis.* The American Historical Review, 91(5), 1053-1075.

Secretaría de hacienda y crédito Público. (2014). *Política de Igualdad de género 2013 -2018.* Unidad de igualdad de género.

Solyszko, I. (2013). *Femicidio y feminicidio: Avances para nombrar la expresión letal de la violencia de género contra las mujeres* (1.ª ed.).

Tapia Hernández, S. I. (2015). *Violencia de género en las universidades o la necesidad de una intervención educativa.* Revista INFAD De Psicología. International Journal of Developmental and Educational Psychology., 1(1), 531–544. https://doi.org/10.17060/ijodaep.2015.n1.v1.46

Tapia, S, (2015). *Violencia de género en las universidades o la necesidad de una intervención educativa.* Vol 1, Núm. 1. P, 531-543.

Teoría de la Agenda-Setting aplicación a la enseñanza universitaria Raquel Rodríguez Díaz (1.a ed.). (2004). [A. F. Alaminos.]. https://www.obets.ua.es/obets/libros/AgendaSetting.pdf Recuperado: https://www.obets.ua.es/obets/libros/AgendaSetting.pdf

UANL. *Plan de Desarrollo Institucional 2022-202. Aprobado por el Honorable Consejo Universitario el 9 de junio de 2022.* Recuperado: https://www.uanl.mx/wp-content/uploads/2022/11/plan-de-desarrollo-institucional-uanl-2022-2030-1.pdf

UNESCO. (2015). *Global Education Monitoring Report:* Gender and Education for All.

UNESCO. (2017). *Educación para la Igualdad de Género:* Guía para la Acción.

UNESCO. (2020). *Gender Equality in Education:* A Global Perspective.

UNESCO. (2020). *La educación transforma vidas.*

UNESCO. (2020). *Transforming education for gender equality*: Global priorities and strategies.

UNIIGÉNERO. (2021). *Informe anual sobre igualdad de género en la UANL.*

Universidad Autónoma de Nuevo León. (2019). *Protocolo de Atención para casos de Acoso u Hostigamiento Sexual.* UANL.

Universidad Autónoma de Nuevo León. (2021). *Unidad para la igual de género.* UNIIGENERO. http://uniigenero.uanl.mx/

Universidad Autónoma de Nuevo León. (2023). *Protocolo para la prevención y la atención de casos de violencia de género.* UANL. https://www.uanl.mx/wp-content/uploads/2023/02/protocoloacoso-1.pdf

Universidad Nacional Autónoma de México. (2020). *Memorias del segundo congreso sobre violencia de género: suma de esfuerzos.* UNAM.

Valles, R. (2020). *Violencia de género e información periodística.* La perspectiva de la prensa escrita ante la marcha del 8 de marzo de 2020 en la Ciudad de México: una aproximación.

Valls, R., Torrego, L., Colás, P., & Ruiz, L. (2009). *Prevención de la violencia de género en las universidades: valoración de la comunidad universitaria sobre las medidas de atención y prevención.* Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado, 23(1), 41-57

Vázquez Ramos, A., López González, G., & Torres Sandoval, I. (2021). *La violencia de género en las instituciones de educación superior: elementos para el estado de conocimiento.* Revista Latinoamericana de Estudios Educativos

(México), LI(2), 299-326. https://doi.org/10.48102/rlee.2021.51.2.382 Recuperado: https://www.redalyc.org/journal/270/27065158011/27065158011.pdf

Vázquez, Á., & Urbiola, A. (2014). *El género como una perspectiva para el análisis de las organizaciones.* Revista de Ciencias Sociales y Humanidades, (77), 159-189.

Vega Briones, G., (2009). *Masculinidad y migración internacional: una perspectiva de género.* Aldea Mundo, 14(28), 53-64.

Violencia de género y educación: *Hacia una escuela que protege y transforma.* (2023). UN Women Violence. https://www.unesco.org/es/articles/violencia-de-genero-y-educacion-hacia-una-escuela-que-protege-y-transforma Recuperado: https://www.unesco.org/es/articles/violencia-de-genero-y-educacion-hacia-una-escuela-que-protege-y-transforma

Wanta, W. (1997), *The public and the National Agenda: how people learn about important issues, Lawrence Erlbaum Associates.*

Wilbur, S. (1954). *El desarrollo de las comunicaciones y el proceso de desarrollo.* Evolución política y comunicación de masas.

ANEXOS

ANEXO 1.

ENTREVISTA A ESTUDIANTES QUE CURSARON LAS UNIDADES DE PARENDICASE EQUIDAD DE GÉNERO O CULTURA DE GÉNERO DE LA UANL

1. ¿Cuál es tu opinión sobre las unidades de aprendizaje de Equidad de género o Cultura de género?

2. ¿Como consideras la manera en la que son impartidas las unidades de aprendizaje de Equidad de género o cultura de género? ¿Te parecen adecuadas? ¿Aburridas? ¿Entretenidas?

3. La información de las unidades de aprendizaje de Equidad de género y/o Cultura de Género, ¿te ayudó a conocer las estrategias y planes de la UANL para promover estos temas?

4. ¿Cuáles son los puntos más relevantes de las unidades de aprendizaje de equidad de género o de cultura de género que tu puedas recuerdas? ¿Podrías describirlo?

5. Desde tu perspectiva, ¿cómo consideras las actividades y evidencias consideradas dentro de los programas de las unidades de aprendizaje de Equidad de género y Cultura de género?

6. Desde su opinión como estudiante ¿de qué manera te gustaría que fueran impartidas las unidades de aprendizaje de Equidad de género o Cultura de género?

7. ¿Qué acciones considera deberían agregarse para mejorar estas unidades de aprendizaje? ¿Qué información consideras fundamental en estos temas?

8. En tu opinión, ¿qué acciones, programas o actividades deberían implantarse en relación a temas de género dentro de la UANL?

9. ¿Consideras adecuada y suficiente la información considerada dentro de las unidades de aprendizaje de Equidad de género y de Cultura de género? ¿Por qué?

ANEXO 2.

ENCUESTA PARA EVALUAR LA PERCEPCIÓN SOBRE LA EDUCACIÓN ENFOCADA EN LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

Este instrumento se diseñó con el objetivo de realizar una investigación en la que se evalúe los programas analíticos de las unidades de aprendizaje de Equidad de género y de Cultura de género que se imparten en la UANL, así como los recursos utilizados en estas, como partes de las estrategias implementadas por esta institución para la prevención de esta problemática.

El propósito de este estudio es obtener información de los estudiantes que permitan el diseño de estrategias específicas que permitan atender sus demandas y necesidades educativas de una mejor manera. Asimismo, en este instrumento se evalúa la capacidad responsiva de los profesores respecto a las necesidades socio afectivas y emocionales de los estudiantes.

Agradecemos tu participación y reiteramos que la participación en esta encuesta es voluntaria y anónima, por lo que te solicitamos la mayor sinceridad al responder cada una de las preguntas. Responder en su totalidad esta encuesta lleva algunos minutos, gracias por destinar algo de tú valioso tiempo en este estudio.

Al responder este cuestionario doy mi consentimiento para que la información recabada sea utilizada con fines académicos y de investigación; además afirmo que mi participación es voluntaria y mis respuestas son sinceras y honestas.

- Sí doy mi consentimiento
- No doy mi consentimiento

A. DATOS GENERALES:

¿Cuál es tu género?

- Masculino
- Femenino

¿En qué facultad te encuentras inscrito?

- Agronomía
- Arquitectura
- Artes Escénicas
- Artes Visuales
- Ciencias Biológicas
- Ciencias de la Comunicación
- Ciencias de la Tierra
- Ciencias Físico-Matemáticas
- Ciencias Forestales
- Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales

- Ciencias Químicas
- Contaduría Pública y Administración
- Derecho y Criminología
- Economía
- Enfermería
- Filosofía y Letras
- Ingeniería Civil
- Ingeniería Mecánica y Eléctrica
- Medicina
- Medicina Veterinaria y Zootecnia
- Música
- Odontología
- Organización Deportiva
- Psicología
- Salud Pública y Nutrición
- Trabajo Social y Desarrollo Humano

¿En qué semestre te encuentras?

- Primero - Noveno

¿Cuál es tu edad?

¿Has cursado

¿Cuál o cuáles unidades de aprendizaje relacionadas con la cultura de género has cursado?

- Cultura de género
- Equidad de género
- Ambas unidades de aprendizaje

B. EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE Y DEL DOCENTE QUE IMPARTEN EQUIDAD Y CULTURA DE GÉNERO

Indica que tan de acuerdo o en desacuerdo estás con las siguientes afirmaciones:

B1. Evaluación del papel del profesor

Da a conocer el programa de la unidad de aprendizaje de Cultura de género y/o Equidad de género: objetivos, contenidos, metodología y evaluación.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Muy de acuerdo

Da a conocer las normativas de la unidad de aprendizaje de Cultura de género y/o Equidad de género.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Muy de acuerdo

Propicia la relación entre la unidad de aprendizaje de Cultura de género y/o Equidad de género y el campo profesional.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Muy de acuerdo

Identifica al comienzo de la unidad de aprendizaje de Cultura de género y/o Equidad de género los objetivos generales y específicos, metodología y resultados

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Muy de acuerdo

Durante el desarrollo de la unidad de aprendizaje de Cultura de género y/o Equidad de género, demuestra manejo de información actualizada respecto a la equidad de género y prevención de la violencia

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Muy de acuerdo

Durante el desarrollo de la unidad de aprendizaje de Cultura de género y/o Equidad de género, estimula a los estudiantes a superar dificultad sobre la problemática de la violencia de género.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Muy de acuerdo

Durante el desarrollo de la unidad de aprendizaje de Cultura de género y/o Equidad de género, se adapta a situaciones nuevas e imprevistas.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Muy de acuerdo

Relaciona los conceptos de la unidad de aprendizaje de Cultura de género y/o Equidad de género con otros aprendidos con anterioridad.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Muy de acuerdo

Transmite interés legítimo por la unidad de aprendizaje de Cultura de género y/o Equidad de género.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Muy de acuerdo

Explica con claridad los conceptos de la unidad de aprendizaje de Cultura de género y/o Equidad de género.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Muy de acuerdo

Consigue mantener la atención del alumno en la unidad de aprendizaje.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Muy de acuerdo

Estimula el pensamiento reflexivo y autónomo en la unidad de aprendizaje.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Muy de acuerdo

Demuestra pleno conocimiento de los conceptos de la unidad de aprendizaje de Cultura de género y/o Equidad de género.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Muy de acuerdo

B2. Sobre las evidencias y actividades de aprendizaje

El programa analítico de la materia permite adquirir conocimientos y desarrollar competencias sobre Cultura de género y/o Equidad de género.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Muy de acuerdo

El programa analítico de la unidad de aprendizaje cubre los aspectos más importantes sobre Cultura de género y/o Equidad de género.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Muy de acuerdo

Consideras que el contenido del programa analítico contribuye a la prevención de la violencia de género.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Muy de acuerdo

Las actividades que se desarrollan en la unidad de aprendizaje de Cultura de género y/o Equidad de género son de utilidad para los estudiantes.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Muy de acuerdo

Las actividades que se desarrollan en la unidad de aprendizaje de Cultura de género y/o Equidad de género son un buen complemento del contenido teórico.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Muy de acuerdo

El programa analítico de la unidad de aprendizaje de Cultura de género y/o Equidad de género cuenta con recursos suficientes para garantizar la calidad de su desarrollo.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo

- Muy de acuerdo

Los contenidos del programa analítico de Cultura de género y/o Equidad de género incluyen conocimientos, habilidad y actitudes.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Muy de acuerdo

Los criterios de evaluación de la unidad de aprendizaje de Cultura de género y/o Equidad de género están bien definidos.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Muy de acuerdo

Las evaluaciones de la unidad de aprendizaje de Cultura de género y/o Equidad de género permiten la mejor comprensión del contenido.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Muy de acuerdo

El grado de dificultad de la unidad de aprendizaje de Cultura de género y/o Equidad de género es adecuado.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Muy de acuerdo

B3. Sobre la dinámica de la unidad de aprendizaje

El profesor asiste puntualmente a clase, respetando el horario establecido.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Muy de acuerdo

La unidad de aprendizaje de Cultura de género y/o Equidad de género tiene buena coordinación entre teoría y actividades prácticas.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo

- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Muy de acuerdo

El profesor cumple con los criterios de evaluación planteados en el programa de Cultura de género y/o Equidad de género.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Muy de acuerdo

El profesor evalúa de acuerdo a lo explicado en la clase de Cultura de género y/o Equidad de género.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Muy de acuerdo

El profesor respeta la opinión de los estudiantes durante las clases.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Muy de acuerdo

El profesor tiene en cuenta las necesidades de los estudiantes de estas unidades de aprendizaje para obtener mejores resultados.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Muy de acuerdo

El profesor refuerza conductas positivas y fortalezas relacionadas con la equidad de género.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Muy de acuerdo

Consideras que el profesor muestra una conducta accesible y atenta a las problemáticas de los estudiantes.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo

- De acuerdo
- Muy de acuerdo

El profesor muestra un interés verdadero en el desarrollo de las competencias de Cultura de género y/o Equidad de género entre sus estudiantes.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Muy de acuerdo

B4. Sobre el grado de satisfacción con el curso

En general, estoy satisfecho(a) con la unidad de aprendizaje de Equidad de género y/o Cultura de género que curse.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Muy de acuerdo

Considero que la unidad de aprendizaje de Equidad de género y/o Cultura de género es de interés para mi formación.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Muy de acuerdo

Considero que he aprendido bastante en esta unidad de aprendizaje de Equidad de género y/o Cultura de género.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Muy de acuerdo

He dedicado el esfuerzo suficiente a la unidad de aprendizaje de Equidad de género y/o Cultura de género.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Muy de acuerdo

Comparado a tus expectativas antes de iniciar el curso, ¿consideras que esta unidad de aprendizaje permite prevenir la violencia de género?

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Muy de acuerdo

La unidad de aprendizaje de Cultura de género y/o Equidad de género logró conseguir mi interés sobre esta problemática.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Muy de acuerdo

En general, consideras que las estrategias implementadas por la UANL para la prevención de la violencia de género y para divulgar la cultura de género son adecuadas.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Muy de acuerdo

C. PERCEPCIÓN SOBRE VIOLENCIA DE GÉNERO

Indica que tan de acuerdo o en desacuerdo estás en con las siguientes afirmaciones:

Si una mujer usa ropa corta o pegada al cuerpo, está provocando que la acosen.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Muy de acuerdo

Una persona que va al domicilio de otra en la primera cita está dispuesta a tener relaciones sexuales.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Muy de acuerdo

Si una persona permite que toquen su cuerpo entonces es normal que la fuercen a tener relaciones.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo

- Muy de acuerdo

Cuando se trata de contactos sexuales, las mujeres esperan que sean los hombres quienes tomen la iniciativa.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Muy de acuerdo

Muchas mujeres tienden a exagerar el problema de la violencia machista.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Muy de acuerdo

Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs) son plataformas de libre expresión donde se puede difundir cualquier tipo de mensajes y materiales, por más que el contenido sea personal, íntimo y/o sexual.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Muy de acuerdo

Los comentarios e insinuaciones sexuales solo son piropos.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Muy de acuerdo

La mayoría de las mujeres prefieren ser elogiadas por sus características físicas que por su inteligencia.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Muy de acuerdo

Si una persona consume alguna sustancia (alcohol y/o drogas) en una fiesta es normal que sea forzada a tener relaciones sexuales.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo

- De acuerdo
- Muy de acuerdo

Si una mujer invita a un hombre a su casa después de haber salido por la noche, significa que quiere tener relaciones sexuales.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Muy de acuerdo

Las personas que fueron violadas mientras pidieron un “aventón” se lo tienen merecido.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Muy de acuerdo

En la mayoría de las violaciones las víctimas tienen muchas parejas sexuales.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Muy de acuerdo

Cuando una persona presiona a su pareja para tener relaciones sexuales se trata de violencia.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Muy de acuerdo

El hombre debe responsabilizarse de todos los gastos de la familia.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Muy de acuerdo

Una mujer no tiene la misma capacidad que un hombre para ganar dinero.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Muy de acuerdo

Si una mujer quiere trabajar, tiene que obtener el permiso de algún hombre de su familia o de su pareja.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Muy de acuerdo

Cualquier mujer que ande sola de noche por los espacios de la facultad tiene parte de culpa si es agredida.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Muy de acuerdo

Cuando las autoridades de la facultad tratan el asunto de la violencia de género, lo hacen sobre todo para cuidar la imagen institucional.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Muy de acuerdo

El debate sobre acoso y hostigamiento sexual en la sociedad ha provocado que se malinterprete el comportamiento de los hombres hacia las mujeres.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Muy de acuerdo

Hoy en día la facultad realiza acciones suficientes para prevenir la violencia de género dentro de sus instalaciones.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Muy de acuerdo

Hoy en día la facultad realiza acciones suficientes para atender a las víctimas de violencia de género dentro de sus instalaciones.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Muy de acuerdo

Hoy en día la facultad realiza acciones para capacitar a las y los integrantes de la comunidad universitaria sobre el tema de violencia de género.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Muy de acuerdo

Hoy en día las personas que agreden sexualmente dentro de la facultad reciben una sanción justa.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Muy de acuerdo

En lugar de preocuparse por supuestas víctimas de violencia de género, la facultad debería atender problemas más urgentes.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Muy de acuerdo

D. SOBRE LA VIOLENCIA DE PAREJA

A continuación, aparecen situaciones de tus relaciones amorosas, te pido por favor que pienses en la actual o última que tuviste y respondas si la viviste y con qué frecuencia.

¿Alguna vez la persona con la que te relacionas o relacionaste te prohibió o coaccionó para dejar de estudiar/trabajar?

- Sí, una vez
- Sí, pocas veces
- Sí, muchas veces
- No, nunca

¿Alguna vez la persona con la que te relacionas o relacionaste te ha hecho sentir miedo?

- Sí, una vez
- Sí, pocas veces
- Sí, muchas veces
- No, nunca

¿Alguna vez la persona con la que te relacionas o relacionaste te ha amenazado con algún arma (cuchillo, navaja, pistola o rifle)?

- Sí, una vez
- Sí, pocas veces

- Sí, muchas veces
- No, nunca

¿Alguna vez la persona con la que te relacionas o relacionaste destruyó, tiró o escondió cosas tuyas?

- Sí, una vez
- Sí, pocas veces
- Sí, muchas veces
- No, nunca

¿Alguna vez la persona con la que te relacionas o relacionaste te ha empujado o te ha jalado el cabello?

- Sí, una vez
- Sí, pocas veces
- Sí, muchas veces
- No, nunca

¿Alguna vez la persona con la que te relacionas o relacionaste te ha pateado?

- Sí, una vez
- Sí, pocas veces
- Sí, muchas veces
- No, nunca

¿Alguna vez la persona con la que te relacionas o relacionaste te ha golpeado con las manos o con algún objeto?

- Sí, una vez
- Sí, pocas veces
- Sí, muchas veces
- No, nunca

¿Alguna vez la persona con la que te relacionas o relacionaste te ha tratado de ahorcar o asfixiar?

- Sí, una vez
- Sí, pocas veces
- Sí, muchas veces
- No, nunca

¿Alguna vez la persona con la que te relacionas o relacionaste te ha tocado o manoseado sin tu consentimiento?

- Sí, una vez
- Sí, pocas veces
- Sí, muchas veces
- No, nunca

¿Alguna vez la persona con la que te relacionas o relacionaste te ha exigido tener relaciones sexuales, aunque tú no querías?

- Sí, una vez

- Sí, pocas veces
- Sí, muchas veces
- No, nunca

¿Ha ocurrido que hayas recibido comentarios no deseados acerca de tu apariencia?

- Sí, una vez
- Sí, pocas veces
- Sí, muchas veces
- No, nunca

¿Ha ocurrido que te hayan dicho obscenidades?

- Sí, una vez
- Sí, pocas veces
- Sí, muchas veces
- No, nunca

¿Ha ocurrido que hayas recibido miradas morbosas o expresiones faciales que te molesten?

- Sí, una vez
- Sí, pocas veces
- Sí, muchas veces
- No, nunca

¿Ha ocurrido que te hayan hecho comentarios o chistes con contenido sexual que te resulten ofensivos?

- Sí, una vez
- Sí, pocas veces
- Sí, muchas veces
- No, nunca

¿Ha ocurrido que te hayan hecho bromas, comentarios o preguntas no deseadas sobre tu vida sexual o amorosa?

- Sí, una vez
- Sí, pocas veces
- Sí, muchas veces
- No, nunca

¿Ha ocurrido que te hayan presionado para aceptar invitaciones de carácter sexual

- Sí, una vez
- Sí, pocas veces
- Sí, muchas veces
- No, nunca

¿Ha ocurrido que hayas recibido llamadas telefónicas, correos electrónicos o mensajes de naturaleza sexual no deseados?

- Sí, una vez

- Sí, pocas veces
- Sí, muchas veces
- No, nunca

¿Ha ocurrido que te hayan amenazado por no aceptar invitaciones o propuestas sexuales?
- Sí, una vez
- Sí, pocas veces
- Sí, muchas veces
- No, nunca

¿Ha ocurrido que hayas recibido roces o contacto físico no deseado?
- Sí, una vez
- Sí, pocas veces
- Sí, muchas veces
- No, nunca

¿Ha ocurrido que te hayan presionado verbalmente o amenazado para tener actos sexuales no deseados?
- Sí, una vez
- Sí, pocas veces
- Sí, muchas veces
- No, nunca

¿Ha ocurrido que te hablaron de experiencias sexuales, sin que tú lo pidieras?
- Sí, una vez
- Sí, pocas veces
- Sí, muchas veces
- No, nunca

¿Ha ocurrido que te hayan obligado a ver material pornográfico?
- Sí, una vez
- Sí, pocas veces
- Sí, muchas veces
- No, nunca

¿Ha ocurrido que te hayan acorralado, sujetado o retenido en contra de tu voluntad con fines sexuales?
- Sí, una vez
- Sí, pocas veces
- Sí, muchas veces
- No, nunca

¿Ha ocurrido que alguna persona te haya “protegido” a cambio de favores sexuales?
- Sí, una vez
- Sí, pocas veces
- Sí, muchas veces
- No, nunca

¿Ha ocurrido que te hayan obligado a asistir a reuniones/fiestas de índole sexual.

- Sí, una vez
- Sí, pocas veces
- Sí, muchas veces
- No, nunca

¿Ha ocurrido que hayan usado tu identidad en las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs) para difundir información con contenido sexual sin tu consentimiento?

- Sí, una vez
- Sí, pocas veces
- Sí, muchas veces
- No, nunca

¿Ha ocurrido que hayan usado las redes sociales para tener contigo algún acercamiento sexual no deseado?

- Sí, una vez
- Sí, pocas veces
- Sí, muchas veces
- No, nunca

¿Ha ocurrido que te hayan ofrecido beneficios (aprobar el curso, mejorar las notas, ayudarte con una beca) a cambio de contactos sexuales no deseados?

- Sí, una vez
- Sí, pocas veces
- Sí, muchas veces
- No, nunca

¿Ha ocurrido que te hayan obligado a realizar actos sexuales por dinero?

- Sí, una vez
- Sí, pocas veces
- Sí, muchas veces
- No, nunca

ANEXO 3.

ENTREVISTA BASE PARA DOCENTES DE LA UANL

1. ¿Cuál sería la diferencia al inicio de su carrera como docente, en respecto a la actualidad en temas de género?

2. ¿Considera que los estudiantes tienen una conciencia en relación a temas de género?

3. ¿Considera que el docente bebería estar preparado para la enseña sobre temas en relación de género?

4. ¿Considera que es suficiente el material brindado para materias de género?

5. ¿Qué acercamiento tiene sobre el tema de igualdad de género o cultura de género?

6. ¿Conoce algunas de las implementaciones que existen en la UANL sobre temas de género?

7. ¿En su actividad diaria, recuerda un acontecimiento relacionado en temas de género?

8. ¿Que considera importante agregar sobre temas de género?

9. ¿Ha impartido clases en relación a las materias Equidad de Género y Cultura de género?

10. ¿Ha tomado algún diplomado en materia de género?

11. En su opinión, ¿qué se acciones, programas o actividades deberían implantarse en relación a temas de género?

ANEXO 4.

ENTREVISTA BASE CON EXPERTOS DE GÉNERO

1. ¿Qué lo motivo para dedicarse a temas relacionados en materia de género? ¿Por qué considero que se debería su carrera inclinarse a temas de género?

2. ¿Cuál es la situación actual de nuestra comunidad rumbo a la igualdad de género?

3. ¿Qué acciones se deben incorporar para obtener normativas sostenibles para sociedad con igualdad de género?

4. ¿Por qué a pesar de los esfuerzos de diferentes intuiciones las estadísticas siguen en aumento en referencia a la violencia de género?

5. ¿Cómo se bebería ser el mensaje sobre temas de género para ser adoptado en la sociedad?

6. ¿De qué manera los medios de comunicación aportar o empeorar la información sobre temas de género?

7. ¿Los medios de comunicación sumas o restan en materia de género?

8. ¿Cuáles son algunas de sus observaciones, que surgen desde su posición como experto en temas género?

9. ¿Desde su punto de vista la cultura de género debería empezar en?

10. En su opinión, ¿qué acciones, programas o actividades deberían implantarse en relación a temas de género?

ACERCA DE LA AUTORA

Karen Deyanira Román Martínez: Estudiante del Doctorado en Filosofía con orientación en Comunicación e Innovación Educativa por la Facultad de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Autónoma de Nuevo León; es Máster en Ciencias de la Comunicación y Licenciada en Ciencias de la Comunicación con acentuación en periodismo por la misma institución. Se ha desempeñado, por un periodo de 12 años, como productora, editora, creadora de contenido, locutora y conductora de Canal 53 y Radio UANL (89.7 FM). Entre sus trabajos destaca en análisis de diversas problemáticas relacionadas con la perspectiva de género, la violencia y su tipología.

Contacto: Karen.romanmrt@uanl.edu.mx.

Identificador ORCID: 0000-0003-1209-4051.