

14. Perspectiva de género, igualdad e inclusión social: Un ejercicio para estudiantes

NORA EDITH GONZÁLEZ NAVARRO*

DINA IVONNE VALDEZ PINEDA**

ELBA MYRIAM NAVARRO ARVIZU***

DOI: <https://doi.org/10.52501/cc.203.14>

Resumen

El género, la igualdad y la inclusión social, en la actualidad han tomado relevancia e importancia, dado que el hombre y la mujer se asumen en igualdad de circunstancias, lo cual se ha procurado a través de las leyes generadas por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y las que derivan del derecho. Esto nos ayuda a que estos aspectos se vean en nuestros proyectos de vida, como parte de una cultura de proyecto de vida, de proyección profesional, en su ámbito profesional, estudiantil o cualquiera que fuera el caso. En la presente investigación se detectaron que temas sensibles como: género, equidad, igualdad e inclusión social, en una población por conveniencia no tenían una claridad sobre los conceptos, si bien lo trabajado a través de una capacitación y sensibilización sobre dichos temas en los universitarios, aún sigue habiendo dudas o falta de claridad en esta temática. La metodología llevada a cabo fue mediante un instrumento de investigación, el cual consta de tres apartados con diversas preguntas, cada uno de ellos, relacionado con género, equidad e inclusión social; se aplicó de forma electrónica, en una plataforma electrónica, como Google Forms, para que a su

* Profesora Investigador del Instituto Tecnológico de Sonora (Itson), México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7112-8082>

** Doctora en Filosofía con especialidad en Mercadotecnia. Profesora de tiempo completo del departamento de Ciencias Administrativas, Instituto Tecnológico de Sonora (Itson), México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8660-1787>

*** Doctora en Planeación Estratégica para la Mejora del Desempeño. Profesora e investigadora del Instituto Tecnológico de Sonora (Itson), México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2695-0883>

vez fuera enviada por mecanismos de redes sociales a los estudiantes universitarios seleccionados por conveniencia, y que mediante una red social se les hizo llegar. Los resultados serán encaminados a mostrar la percepción sobre la perspectiva de género, igualdad e inclusión social que tienen los alumnos sobre el tema.

Palabras claves: *Género, equidad e inclusión social*

Abstract

Gender, equality and social inclusion have currently taken on relevance and importance, given that men and women are assumed to be the same being, it has been achieved through the laws generated by the political constitution of the United Mexican States and those that derive from law, help us to see these aspects in our life projects, to see them as part of a culture of life project, professional projection, in their professional, student or whatever the case may be. In the research, it was detected that sensitive topics such as: gender, equity and equality and social inclusion, in a population of convenience, did not have clarity about the concepts, although they worked through training and awareness on these topics in university students. There are still doubts or lack of clarity on this issue. The methodology carried out through a research instrument which consists of 3 sections with various questions each related to gender, equity and social inclusion, was applied electronically, on an electronic platform, such as Google Forms, so that, in turn, it has been sent through social network mechanisms to university students selected for convenience, and that, through a social network, it was sent to them. The results will be aimed at showing the perception of the perspective of gender, equality and social inclusion that the students have on the topic.

Keywords: *Gender, equity and social inclusion.*

Introducción

La historia del ser humano siempre ha establecido la importancia del hombre y la mujer, como miembros que representan la clave para la formación de la familia en la sociedad y en una diversidad de contextos, donde ambos participan de forma igualitaria. En el transcurso del tiempo y con las nuevas tendencias de derechos igualitarios que se han manifestado en las últimas décadas, se han creado leyes que abarcan la perspectiva de género y la inclusión social que debe existir en todos los sentidos, así como igualdad como parte de un derecho necesario.

La igualdad de género inició a partir de la década de los setenta con el grupo de feminismo y bajo la teoría de las diversas corrientes del feminismo, es que las investigaciones crean una nueva perspectiva sobre la relación entre los sexos (hombre y mujer) y las diferencias que surgen, como los roles sociales entre el hombre y la mujer, detonando el estudio del género (Osborne y Molina, 2008).

En México, sobre los temas que tienen que ver con la equidad, inclusión social y el género en sí el gobierno ha realizado una serie de gestiones que buscan que el hombre y la mujer se fortalezcan y ha puesto en marcha acciones concretas que permiten valorar y avanzar en estas temáticas. Un claro ejemplo de ello es la promulgación el día 14 de noviembre del 1974 por el Congreso y la Cámara de Diputados en México donde aprobaron una reforma a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, donde por ley el hombre y la mujer son iguales, tienen los mismos derechos y obligaciones, dando inicio a oportunidades igualitarias en diversos ámbitos, que van desde la educación, social, cultural, laboral y profesionalmente, entre muchas otras actividades.

De la misma forma surge a la Ley de Igualdad entre las Mujeres y los Hombres, la cual se aprobó en 2006 y se presentó en el *Diario Oficial de la Federación*, (LGIMH, 2006), constituyéndose de manera formal y procurando siempre la evolución y mejoras de los artículos que de ella emanan para hacerla cumplir y actualizar según las necesidades requeridas.

El avance logrado sobre la temática de esta investigación en la actualidad ha crecido bastante y ha mejorado en muchos sentidos, pues los

organismos humanos, las leyes, asociaciones y el mismo gobierno siempre están en la búsqueda de acciones y recursos que contribuyan a mantener una perspectiva de género, igualdad e inclusión social en la humanidad.

Planteamiento del problema

Sin embargo, aún existen una diversidad de dificultades en ciertos sectores, posiblemente tiene que analizarse cada contexto y ámbito de su avance y la percepción sobre la temática aquí señalada; para ello es necesario ver cómo desde la educación debe influirse para que esto se cumpla y se lleve a conciencia. Un ejemplo de ello es que surge la necesidad de observar cómo los estudiantes del nivel educativo más alto de estudio en México, que son los alumnos universitarios y que forman parte de una institución de educación superior (IES), perciben los conceptos del género, igualdad e inclusión social, por ejemplo en el caso del Instituto Tecnológico de Sonora (Itson).

Este ejemplo de investigación sitúa algunas acciones encaminadas a observar estas temáticas que la universidad de Itson ha ofrecido, como son:

1. Una diversidad de capacitaciones y talleres de sensibilidad sobre el género, igualdad e inclusión social.
2. Se ha trabajado con una diversidad de proyectos dirigidos con estas temáticas de género, igualdad e inclusión con los alumnos del Itson, en el sector productivo y otras instituciones de educación.
3. Leyes internacionales y nacionales que han evolucionado en aceptar, describir y legalizar estos derechos.

Sin embargo, existen poblaciones de alumnos universitarios que a pesar de que han tenido una serie de capacitaciones y talleres sobre la temática indagada no identifican claramente estos conceptos, por lo que surge el siguiente cuestionamiento en el caso de esta indagación: ¿cuál es la perspectiva de género, igualdad e inclusión social para una muestra de estudiantes universitarios en el Itson?

Objetivo. Evidenciar la perspectiva de la muestra de alumnos universitarios seleccionados por conveniencia que participaron en diversos talleres

de esta índole y para ver la percepción o su conceptualización en los temas de género, igualdad e inclusión social.

Justificación. Los beneficios que se esperan es ver cómo perciben la temática del género, igualdad y la inclusión y su participación en ellas.

Marco teórico

Para desarrollar la presente investigación se llevó a cabo una serie de búsqueda de conceptos y elementos que permiten tener una claridad sobre las perspectivas de los conceptos que aquí se describen: Género: según la Organización Mundial de la Salud (OMS) el género se refiere a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres.

Equidad de género es aquella que permite brindar a las mujeres y a los hombres las mismas oportunidades, condiciones, y formas de trato, sin dejar de lado las particularidades de cada una/o de ellas/os que permitan y garanticen el acceso a los derechos que tienen como ciudadanas/os, como lo describe la página de Infodigna mediante su sitio web, en publicación de abril de 2023.

La equidad se define como el manejo de una adecuada administración de la justicia, con la finalidad de evitar castigos o situaciones que lleven a la molestia y agravio por aplicar la desigualdad en las personas, según Palao (2010).

El concepto de igualdad se define como una condición que implica trato por igual para todas las personas, independientemente de sus características, género, raza, estatus migratorio, edad, discapacidad o etnia. Es un derecho humano establecido por la Declaración Universal de los Derechos Humanos, creada por las Naciones Unidas (Infodigna, 2023).

Otro termino que también se utiliza recientemente es la inclusión social, que tiene que ver con las oportunidades igualitarias para las personas y cuyo proceso es asegurar que tengan las oportunidades y los recursos necesarios para participar completamente en la vida económica, social y cultural, disfrutando un nivel de vida y bienestar que se considere normal en la sociedad en la que ellos viven.

En la actualidad el ámbito educativo es un claro ejemplo de la inclusión de los niños, jóvenes y adultos, que tienen que adquirir el mismo derecho para estudiar, para tener una oportunidad de empleo, de salario digno y de que su calidad humana esté complacida a partir de recibir y aplicar todo su derecho.

La equidad es la capacidad de administrar justicia de forma imparcial, pero considerando las particularidades de cada caso para evitar sanciones poco equitativas o injustas. También puede entenderse como la capacidad para aplicar la misma norma a todos los individuos, teniendo en cuenta sus circunstancias personales.

Es por ello que el tema de perspectiva de género, igualdad e inclusión social hace mucho énfasis en buscar que en cualquier ámbito donde interactúen el hombre y la mujer estos preceptos se cumplan, que se condicionen a las situaciones que comúnmente viven y que reflejen un claro cumplimiento de lo que se ha avanzado a través del tiempo, de la lucha que se han realizado históricamente y la evolución de ellas, que han llevado a regulaciones como las leyes, convenios de esta índole, organismos nacionales.

Metodología

Tipo de investigación: Descriptiva, no experimental con una población por conveniencia con alumnos del Itson.

Sujetos de estudios: Alumnos, universidad, redes sociales.

Materiales: Cuestionario de varias preguntas relacionadas con las percepciones: género, igualdad, inclusión social, que tiene 15 preguntas, divididas en las áreas. Género, igualdad e inclusión social. Contestadas en la plataforma Google Forms.

El mecanismo de comunicación fue a través de las redes sociales, se elaboró de manera electrónica cuestionario en plataforma Google Forms, con 15 preguntas relacionadas con las temáticas señaladas.

Procedimiento:

1. Población conveniencia (alumnos Itson).

2. Aplicación del instrumento (15 preguntas relacionadas con: perspectiva de género, igualdad e inclusión social).
3. Medición de resultados por plataforma formulario: Google Drive.
4. Análisis de los resultados y dar una conclusión.

Resultados

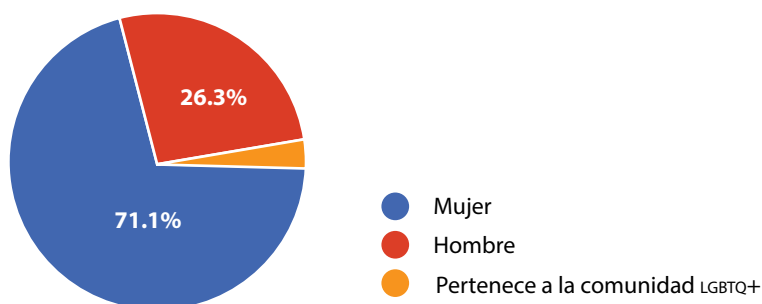
Una vez aplicado el instrumento a los alumnos participantes en esta investigación se logra obtener el cumplimiento del objetivo señalado, observando las perspectivas de género, la igualdad y la conclusión en preguntas clave que fueron contestadas por una muestra de conveniencia de alumnos de universidad del Instituto Tecnológico de Sonora (IES), los cuales muestran los siguientes resultados.

En relación con la pregunta sobre cuál es su identidad sobre el género, se tienen los siguientes resultados: 71.1% fueron mujeres las que más participaron, el 26.3% son hombre y solo 2.6% pertenece a la comunidad LGBTQ+.

Figura 14.1. *Identificación del género*

1. Bajo este concepto de género, ¿con cuál te identificas?

El género se refiere a la manera en que la sociedad cree que tenemos que vernos, pensar y actuar como niñas y mujeres, y niños y hombres.

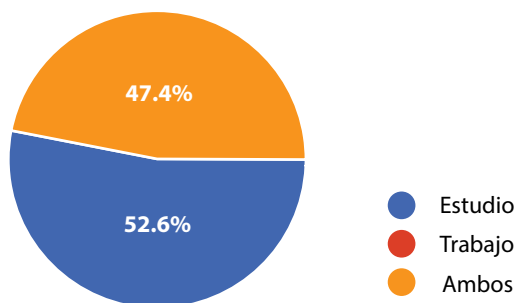


También se planteó el interés en observar cuántos de los estudiantes universitarios trabajan, estudian o hacen ambas cosas y se observa en la figura 14.2 que 52.6% de los encuestados fueron estudiantes, 47.4% men-

cionó que trabaja y estudia, esto permite definir que la participación de los estudiantes cada día tiene una mayor actividad laboral indistinta al género para laborar profesionalmente.

Figura 14.2. *Tiempo de dedicación a actividades académicas*

2. ¿A qué te dedicas?

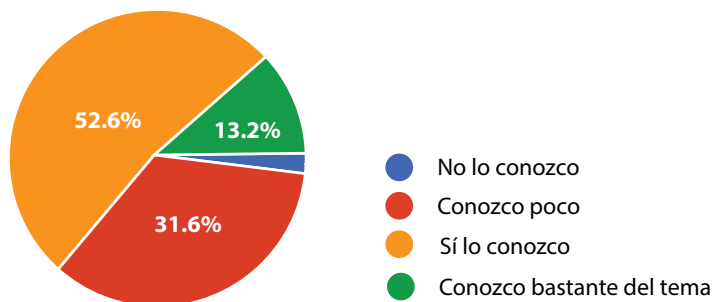
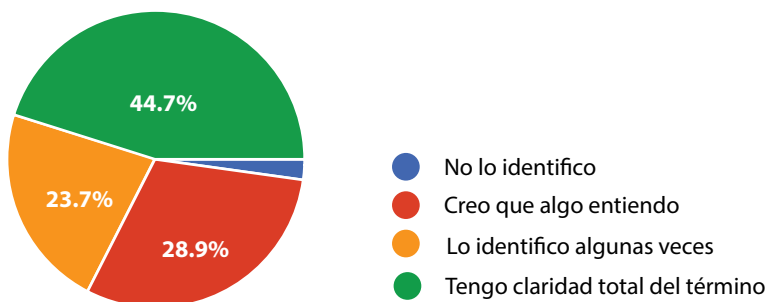


Posteriormente se aprovechó la muestra estudiada y se les preguntó sobre el concepto que se tiene de género bajo la definición del autor Osborne (2008), la cual la describe cómo el sentir interior y la forma de expresarse a través de su forma de vestir, comportarse y su apariencia. De acuerdo con la figura 14.3 los encuestados mencionan que tienen claro el concepto de género basado en estas características, con un 52.6%, un 31.6% conoce poco del concepto de género y 13.2% lo tiene bastante claro y solo 2.6% lo desconoce.

También se estableció si ubica la diferencia entre el concepto de sexo y el género, en la figura 14.4 los resultados muestran que 28.9% creen entenderla, en tanto que 23.7% algunas veces tiene claridad sobre la diferencia, y 44.7% están seguros de dicha diferencia conceptualmente, solo 2.7% no la identifica.

Figura 14.3. *Conocimiento sobre concepto de identidad de género***3. ¿Conocías este concepto de identidad de género?**

La identidad de género es cómo te sientes en tu interior y cómo expresas tu género a través de tu manera de vestir, de comportarte y de tu apariencia personal. Es un sentimiento que comienza temprano en la vida.

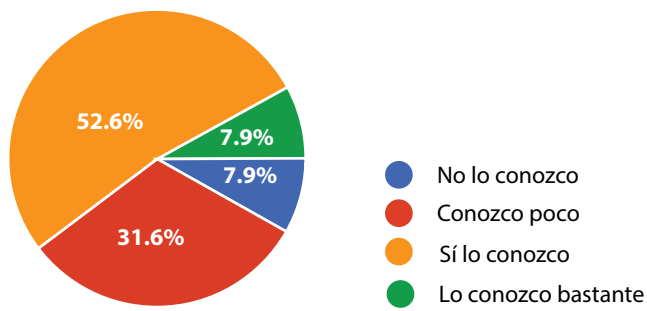
Figura 14.4. *Diferencia entre sexo y género***4. ¿Conoces la diferencia entre el sexo y el género?**

Ahora, para tener claridad sobre los reglamentos que rigen las relaciones legales y sociales sobre el tema de género se realiza la pregunta sobre el derecho de género; en la figura 14.5 se observa que 52.6% tiene el conocimiento del conjunto de reglas que permiten la igualdad de participación de hombre y mujeres ante una sociedad y la organización, en tanto que 31.6% conoce poco de este derecho; el 7.9% el cual significa que pocas personas saben sobre la legalidad de este derecho y en contraste 7.9% lo desconoce completamente.

Figura 14.5. Conocimiento sobre el significado de derecho de género

5. ¿Conocías el significado de derecho de género?

Es un conjunto de reglas que permiten la igualdad de participación de hombres y mujeres en su medio organizacional y social con un valor superior a las establecidas tradicionalmente, evitando con ello la implicación de estereotipos o discriminación.



Para apoyar el contexto legal y reglamentario en México y en otros países se les preguntó de igual forma si saben de los instrumentos jurídicos que marcan legalmente el género. Las respuestas se muestran en la figura 14.6. El 47.4% conoce la Ley General entre la Igualdad del Hombre y la Mujer, el 23.7% lo identifican a través de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y solo el resto que es 7.8% observa su legalidad e igualdad jurídica mediante la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Figura 14.6. Conocimiento sobre instrumentos jurídicos nacionales e internacionales sobre género

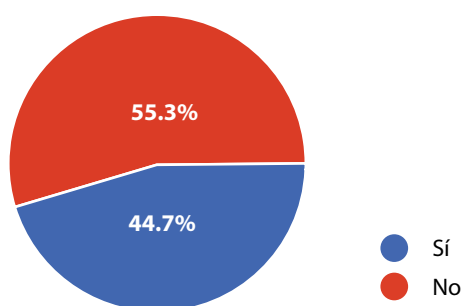
6. ¿Cuáles instrumentos jurídicos nacionales e internacionales conoces, que hablan sobre el género?



Otros resultados logrados están encaminados a las respuestas contestadas que tiene que ver con la igualdad y equidad en el género en México; en la figura 14.7 se observa que 44.7% contestó que sí existe la ley de igualdad de género y se aplica, en tanto que 55.3% manifestó que no, caso preocupante por que esto sin duda señala que los estudiantes no saben que existe y más grave que no se aplica.

Figura 14.7. *Aplicación de la ley de género en México*

1. ¿Consideras que en México existe y se aplica la ley de la igualdad de género?



Para identificar la igualdad y su reflejo en el mundo profesional se hizo un cuestionamiento sobre la brecha salarial, ya sea como un estudiante o alumno que estudia y trabaja, logrando observar que sobre lo que gana un hombre respecto de una mujer se obtuvo un empate con 34.2%, en donde nunca se ha conocido la brecha salarial y ocasionalmente la han observado, esto posiblemente se deba a que son estudiantes y aún no han trabajado percibiendo un salario, sin embargo, 23.7% ha conocido la brecha salarial ocasionalmente, quizá por haber recibido un salario diferente entre mujer y hombre haciendo la misma labor. Finalmente, el 7.9% lo ha visto muchas veces (véase la figura 14.8).

Otra pregunta relevante es en relación con los desafíos que el género enfrenta en cuanto a la igualdad y equidad; esto se observa en la figura 14.9 que el 52.6% lo ha reflejado en la sociedad, 36.8% en el trabajo, 7.9% dentro de la familia y un pequeño porcentaje en la universidad (escuela). Esto es importante porque ofrece los caminos clave para seguir buscando que este precepto se lleve a cabo siempre.

Figura 14.8. *Conocimiento sobre la brecha salarial*

2. ¿Te has encontrado con la brecha salarial como estudiante o trabajador, basado en el siguiente concepto?

Brecha salarial. Es lo que gana de menos una mujer de media con respecto a lo que gana un hombre de media.

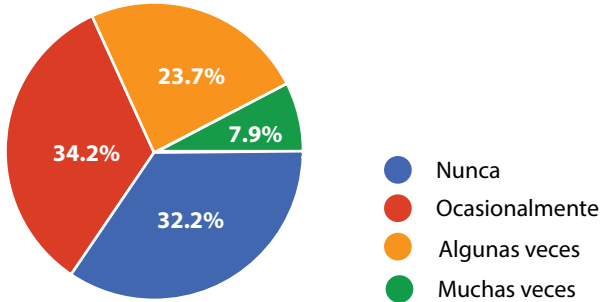
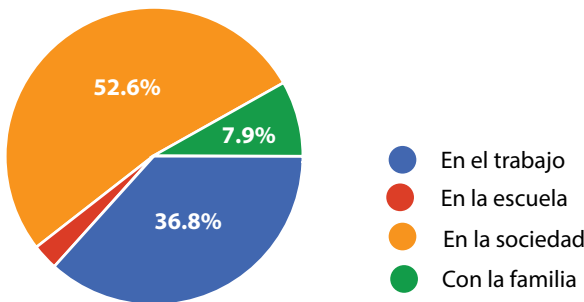


Figura 14.9. *Desafíos en igualdad y equidad en el género*

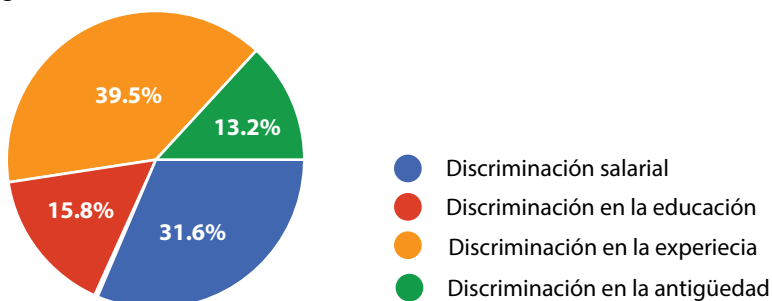
3. ¿En qué lugares se presentan más desafíos en la búsqueda de la igualdad de género?



Respecto a la pregunta sobre la desigualdad entre hombre y mujer en relación con los ingresos en la figura 14.10, los resultados indican que la mayor discriminación salarial es causada por la experiencia con un 39.5%, en tanto 31.6% la discriminación es por el salario laboral, 15.8% lo relaciona con el nivel de educación y finalmente 13.2% identifica la discriminación por antigüedad.

Figura 14.10. Factores que contribuyen a la desigualdad de ingresos

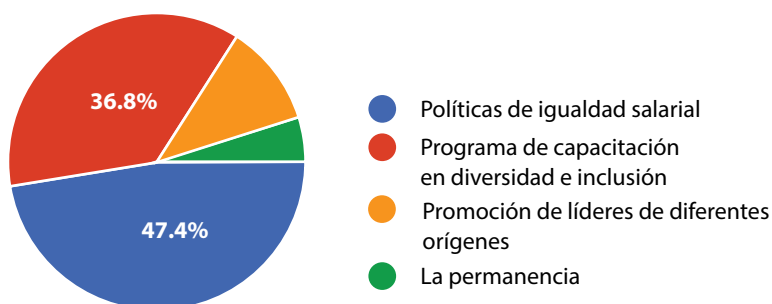
4. ¿Cuál de los siguientes factores crees que contribuye más a la desigualdad de ingresos?



En relación con las medidas para promover la igualdad en el lugar de trabajo o estudio, en la figura 14.11 se muestra que 47.4% se basa en política de igualdad salarial en el campo de los trabajos profesionales, el 36.8% bajo programas de capacitación en el campo de la diversidad e inclusión laboral y el resto la ubica en la promoción de líderes de diferentes orígenes laboralmente y la permanencia en el trabajo.

Figura 14.11. Medidas efectivas para promover la igualdad

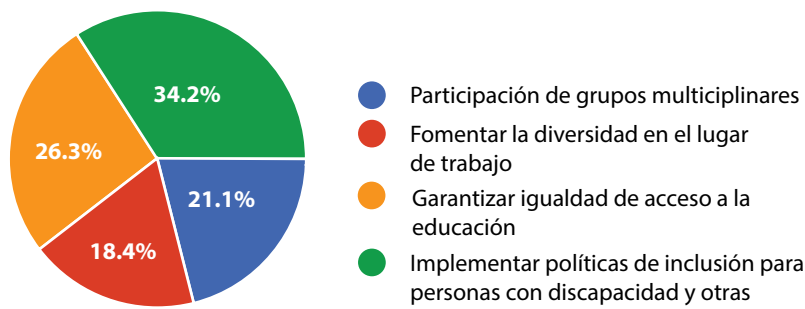
5. ¿Qué medidas crees que son más efectivas para promover la igualdad en el lugar de trabajo o estudio?



En la figura 14.12 se aprecia que un 34.2% dice que se deben implementar políticas de inclusión para personas con discapacidad, en tanto que 26.3% responde que se debe garantizar el acceso a la educación y 21.1% la participación de los grupos multidisciplinarios para ser incluyentes y participativos, y 18.4% fomentar en el entorno laboral la diversidad de trabajo.

Figura 14.12. *Acciones que promueven la inclusión social*

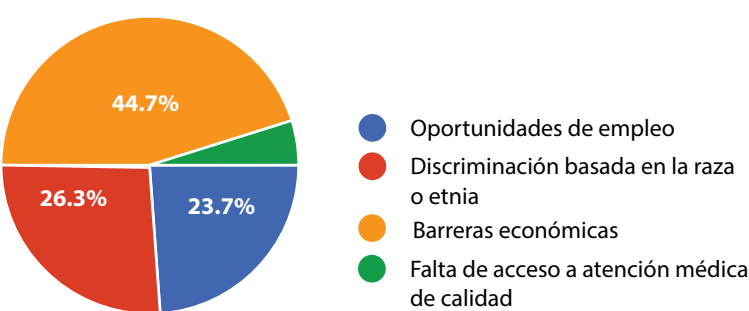
1. ¿Cuál de las siguientes acciones consideras más importante para promover la inclusión social?



Siguiendo con el tema de inclusión social, se les preguntó a los encuestados cuáles serían los obstáculos más significativos que se presentan sobre la temática señalada; la respuesta se observa en la figura 14.13: 44.7% considera que las barreras para que se tengan los mismos derechos para todos los hombres y mujeres es la cuestión económica, en tanto que 26.3% responde que la discriminación está fundada en la raza o las etnias, y 23.7% dice que se observa más en las oportunidades de empleo que no son iguales para todos y solo 5.3% indica que es el acceso a la atención médica de calidad.

Figura 14.13. *Obstáculos significativos de la inclusión social*

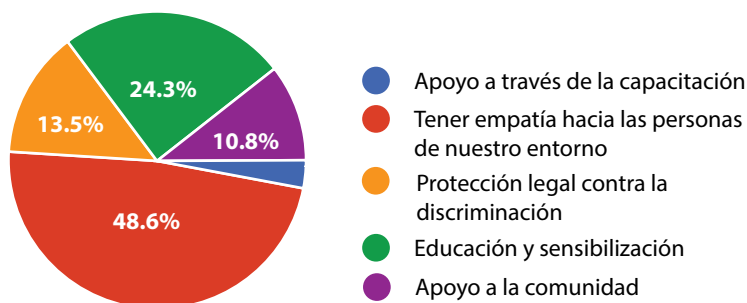
2. En tu opinión, ¿qué obstáculos son más significativos para la inclusión social?



En cuanto a la inclusión social que ayudaría a fomentar dicha inclusión a las personas LGBTQ+ en esta sociedad actualmente, en la figura 14.14 se aprecia según las respuestas que 48.6% menciona que debe tenerse empatía con las personas del entorno donde se labora, 24.3% se refiere a generar una cultura educativa y sensibilización sobre esta comunidad, 13.5% dice que debe existir protección legal sobre la discriminación en la comunidad LGBTQ+ y 10.8 tener un apoyo de la sociedad en general.

Figura 14.14. *Inclusión social en las personas LGBTQ+*

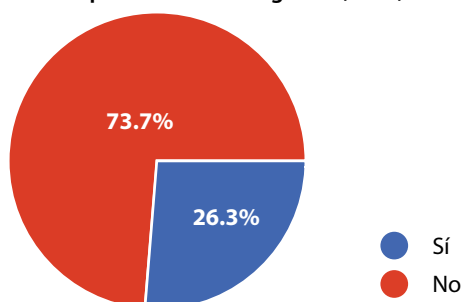
3. ¿Qué crees que se necesita para fomentar la inclusión de personas LGBTQ+ en la sociedad?



El tema de la discriminación ha existido por muchos años, a pesar de que la humanidad ha evolucionado; en la figura 14.15 73.7% reporta que no ha sufrido la discriminación por razón de género, raza, orientación sexual o discapacidad, sin embargo 26.3% sí ha sufrido tal discriminación.

Figura 14.15. *Discriminación por razón de género, raza, orientación sexual o discapacidad*

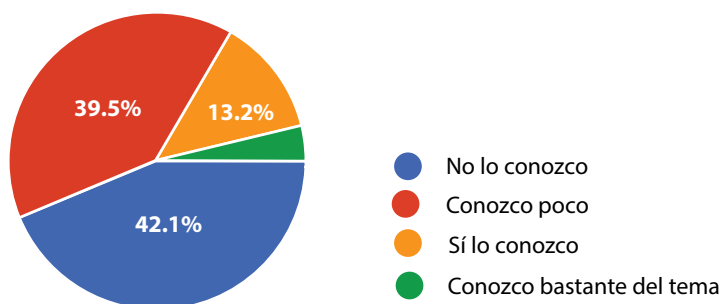
4. ¿Has presenciado o experimentado discriminación en el trabajo basada en características personales como género, raza, orientación sexual o discapacidad?



En relación con las oportunidades, desarrollo y promoción, 39.5% considera que sí conocen esto, en tanto 42.1% desconoce que se ofrezcan las mismas oportunidades en las empresas, no han contado con esa experiencia, en tanto 13.2% sí lo ha observado.

Figura 14.16. *Oportunidad, desarrollo y promoción igualitaria a los empleados*

5. ¿Crees que la empresa ofrece oportunidades de desarrollo y promoción igualitarias para todos los empleados?



Conclusiones y recomendaciones

Con base en la percepción sobre los factores evaluados que reportan los estudiantes universitarios de la muestra de estudio se concluye que tienen conocimiento sobre el tema de género, asimismo la diferencia entre sexo y género es clara para la mayoría de los encuestados. Otro aspecto es que conocen el significado de derecho de género. De igual modo, menos de 50% conoce el instrumento jurídico de la ley de igualdad entre hombre y mujeres y otros a través de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En relación con la participación del conocimiento sobre las leyes que aplican a la igualdad en el género un alto porcentaje no las conoce. En cuanto a una brecha salarial de desigualdad es bajo el porcentaje que percibe que ocasionalmente la ha tenido o nunca la ha tenido. Respecto a las medidas para apoyar la igualdad consideran principalmente la política salarial, la diversidad y la inclusión, y en menor medida los programas de capacitación para inclusión social, donde consideran necesario promoverla mediante una política incluyente que garantice la igualdad en educación y la diversidad en el trabajo.

En el campo de la inclusión social, entienden por ello el aseguramiento de todas las personas sin distinción de ningún tipo de ejercer sus derechos y garantías siempre en su beneficio y logrando mejorar sus oportunidades en cualquier entorno en que se encuentre (CEPAL, 2018). Se encontraron algunos obstáculos significativos para la inclusión social como las barreras económicas, la discriminación por la raza o etnia y por oportunidades en el empleo. Respecto a la inclusión de la comunidad LGBTQ+, los encuestados muestran empatía y sensibilización. Cabe mencionar que un 73.7% no ha sufrido discriminación y 26.3% sí ha sufrido discriminación.

Por lo que resulta un área de oportunidad, y otro hallazgo importante es que sí se tiene una percepción clara y positiva de estas temáticas, pero aún falta una mayor concientización y participación en el resto de los alumnos universitarios.

Bibliografía

- Cámara de Diputados (2022). Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. H. Congreso de la Unión, Secretaría de Servicios Parlamentarios. [extension://efaid-nbmnnnibpcajpcgclcfindmkaj/https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf](https://efaid-nbmnnnibpcajpcgclcfindmkaj/https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf).
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2018). Inclusión social, económica y política de las personas mayores. CEPAL. <https://www.cepal.org/es/enfoques/inclusion-social-economica-politica-personas-mayores>.
- Infodigna (2023). Qué es la información confiable, segura e imparcial para las personas en movimiento durante su paso por México. Infodigna. <https://www.infodigna.org/es/articles/4402073436055>.
- Osborne, R., y Molina, C. (2008). Evolución del concepto de género. *Revista de Metodología de las Ciencias Sociales*, 15, 147-182. <https://www.redalyc.org/pdf/2971/297124045007.pdf>.
- Palao, A. (2010). Planes de igualdad y políticas de no discriminación en la empresa. <https://uca.edu.sv/mdt/blog/igualdad-y-equidad-de-genero/>.
- Senado de la República (2015). Un paradigma emergente en la ciencia jurídica. Programa para la Igualdad de Género. <http://cidemac.org/pdfs/bibliovirtual/IGUALDAD/IGUALDAD%20SUSTANTIVA.%20DRA.%20ALDA%20FACIO.pdf>.