

Igualdad de género e inclusión social en universidades públicas del sur-sureste mexicano

Gender Equality and Social Inclusion in Public Universities of Social-South-Southeast Mexico

Rebelín Echeverría Echeverría¹

¹ Facultad de Psicología, Universidad Autónoma de Yucatán, México. Correo electrónico: rebelin.echeverria@gmail.com

Resumen

En la actualidad, el trabajo de las universidades en materia de igualdad de género y de inclusión se reconoce como una necesidad ante la diversidad que caracteriza a la comunidad universitaria, ante la importancia de seguir avanzando en materia de género y ante la presencia de diversas manifestaciones de violencia. El objetivo de este trabajo es analizar los principales logros, obstáculos y retos en la promoción de la igualdad de género en IES del sur-sureste mexicano, destacando los encuentros y desencuentros al trabajar la inclusión social y los retos que el trabajo conjunto trae consigo. La metodología es de corte fenomenológico con técnicas de entrevistas semiestructuradas a 5 responsables institucionales en materia de igualdad de género, de diferentes universidades de la Región sur-sureste mexicano. Adicionalmente, se desarrolló un análisis de contenido de diversos documentos institucionales. Se evidencian

DOI: <https://doi.org/10.32870/lv.v7i59.7726>

avances diversos en materia de igualdad de género, los retos principales se vinculan a la necesidad de asegurar avances para transversalizar e institucionalizar la perspectiva de género. Por su parte, en relación con la inclusión se evidencia que los avances son muy incipientes, debido a que el trabajo se ha centrado en la atención a la violencia de género por su gravedad y magnitud. Trabajar en la inclusión en las universidades, bajo el marco de los derechos humanos, es una labor relativamente reciente. Se discuten las carencias conceptuales en relación con la inclusión, las dificultades para la atención de las necesidades y para la operatividad ante la amplia gama de problemáticas a abordar. Se plantean algunas propuestas para favorecer un abordaje integral, promoviendo la construcción de espacios para la reflexión, el análisis y la toma de decisiones.

Palabras clave: igualdad de género, inclusión social, universidades, derechos humanos

Abstract

Currently, the work of universities for gender equality and inclusion is recognized as a necessity. The diversity of the university community, the need to advance in gender and the presence of various manifestations of violence are evident. The aim of this work is to analyze the main achievements, obstacles and challenges in the promotion of gender equality in higher education institutions in the south-southeast of Mexico. The meetings and disagreements when working on social inclusion and the challenges that joint work brings with it are highlighted. The

methodology is phenomenology. The techniques were: semi-structured interviews with 5 institutional gender equality representatives from different mexican universities. Additionally, a content analysis of various institutional documents was developed. Various advances in gender equality are evident. The main challenges are linked to the need to ensure progress to mainstream and institutionalize the gender perspective. In relation to inclusion, it is evident that the advances are very incipient. The work has focused on attention to gender violence due to its severity and magnitude. Working on inclusion within universities, under the framework of human rights, is a relatively recent task. The conceptual deficiencies in relation to inclusion, the difficulties in meeting the needs and for the operability in the face of the diversity of problems to be addressed are discussed. Some challenges are posed to favor a comprehensive approach promoting the construction of spaces for reflection, analysis and decision-making.

Keywords: gender equality, social inclusion, human rights, universities

RECEPCIÓN: 30 DE NOVIEMBRE DE 2022/ACEPTACIÓN: 23 DE MARZO DE 2023

El trabajo en las Instituciones de Educación Superior (IES) para favorecer la igualdad de género y la inclusión social ha sido la respuesta ante la necesidad de fomentar la incorporación de la perspectiva de género, ante el reconocimiento de la presencia de diversas manifestaciones de violencia de género en los espacios

universitarios y, ante el reconocimiento de que la comunidad universitaria es diversa. Si bien, la igualdad de género ha evidenciado avances más contundentes, la inclusión es un tema que, poco a poco, se ha ido colocando en la agenda de las políticas públicas en educación superior.

En la actualidad la mayoría de las IES del sur-sureste mexicano cuentan con programas, centros o unidades que promueven la institucionalización y la transversalización de la perspectiva de género; además de protocolos para atender casos de violencia de género, acoso y hostigamiento sexual; el trabajo en materia de inclusión social, para algunas de ellas, se ha sumado a su quehacer, ya más formalizado, en materia de género. En este contexto se plantean las siguientes interrogantes ¿es posible promover la igualdad de género y la inclusión a través de las mismas unidades universitarias? ¿Cómo las universidades están trabajando en ello? ¿Qué retos supone un trabajo integral? En este sentido, el objetivo de este trabajo es analizar los principales logros, obstáculos y retos en la promoción de la igualdad de género en IES del sur-sureste mexicano, destacando los encuentros y desencuentros al trabajar la inclusión social y los retos que la labor integrada trae consigo.

El género en la educación superior

De acuerdo con Alvarado (2004) fue por medio de continuas luchas y exigencias que, a partir del siglo XIX, las mujeres lograron ingresar a la educación superior, con un progresivo incremento.

Esta situación llevó a la necesidad de desarrollar líneas de trabajo al interior de las universidades para comprender dicho proceso de incorporación y sus condiciones. En este sentido, de acuerdo con Buquet Corleto (2011) se puede hablar de tres vertientes del campo de los estudios de género en la educación superior, a saber: la investigación, la formación y la institucionalización.

La primera vertiente se desarrolla a partir del reconocimiento del trabajo académico de equipos de investigación que centraban su mirada en la mujer abordando temáticas como su incorporación a la educación; sus necesidades sanitarias, su participación económica, la violencia y los estereotipos, entre otros. Posterior a ello, se empezó a transitar a los estudios de género, en los cuales se acentúa la mirada crítica hacia las relaciones de dominación de hombres a mujeres, con miras a la construcción de relaciones de género más igualitarias. Es así, en este contexto, que en las universidades se crean e instalan centros, institutos o programas dedicados a los estudios de la mujer y el género. Lo anterior se desarrolla en un contexto en el cual diferentes organismos internacionales legitiman y promueven las ratificaciones de convenciones las cuales ponen en evidencia las condiciones sociales de las mujeres y la necesidad de una transformación social; en adición al trabajo de diferentes organizaciones de la sociedad civil centradas en temáticas de género, sexualidad y/o derechos con incidencia en políticas públicas.

La segunda vertiente se desarrolla a partir de iniciar los trabajos para incorporar el análisis teórico, metodológico y de la condición

social de desigualdad entre hombres y mujeres; en respuesta un sistema complejo de relaciones sociales arraigado en un ordenamiento de género que perpetúa la dominación masculina (Bourdieu, 2000). Dicha incorporación se realiza, primeramente, a través de impactar en la formación de los y las jóvenes a través de talleres, conferencias y unas primeras asignaturas en materia de género.

La tercera vertiente inicia con los trabajos enfocados en el diseño y promoción de programas y políticas a favor de la equidad de género, reconociendo las desigualdades que enfrentan las mujeres universitarias. En el año 2010 a través del Programa Integral de Fortalecimiento Institucional (PIFI), la Secretaría de Educación Pública instó a las IES a la incorporación del enfoque de género conforme a diversos convenios internacionales firmados por México como la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la mujer, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém Do Pará), entre otras. Además de diferentes leyes nacionales como: el Código Penal Federal, la Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres, la Ley General de Acceso a las Mujeres a una vida libre de Violencia, entre otras. El antes mencionado PIFI y sus posteriores ediciones, Programa de Fortalecimiento de la Calidad en Instituciones Educativas (PROFOCIE) en el 2014-2015, Programa de Fortalecimiento de la Calidad Educativa (PFCE) en el 2016-2019, Programa de Fortalecimiento de la Excelencia Educativa (PROFEXCE) en el 2020-2021 han sido claves para impulsar el avance en género en las IES. Si bien, actualmente las universidades ya no reciben el apoyo de

dichos programas, el acento es lograr la institucionalización y la transversalización de género, en el marco de los derechos humanos.

La inclusión en la educación superior

Fue en 1974 cuando René Lenoir acuñó por primera vez el término de exclusión con el objetivo de usarlo como un concepto que diera significado a las determinadas categorías sociales carentes de protección en el marco de la seguridad social, es decir, personas ancianas incapaces de valerse por sí mismos, menores víctimas de abuso, personas drogodependientes, personas que han cometido actos delictivos, familias monoparentales y personas que se han señalado como marginales (López y Revuelta, 2014). No obstante, más adelante se extendió su uso para comprender a las personas con discapacidad, a los jóvenes con fracaso escolar, a las personas en situación de desempleado, a quienes habitan en suburbios deprimidos, a mujeres que viven violencia, a personas sin amigos y sin familia (Silver, 1994). Para Lenoir, la exclusión se produce en función de tres factores: marginalidad respecto a las normas de vida común, desprotección y dependencia de los servicios sociales (en López y Revuelta, 2014).

Para hablar de la inclusión en la educación superior es importante reconocer que, de acuerdo con el Instituto Internacional de las UNESCO para América Latina y el Caribe (UNESCO IESALC) (2020), el acceso universal a la educación superior en las últimas dos décadas

ha aumentado en todas las regiones, pero también las desigualdades acompañadas de pobreza, situaciones de crisis y emergencia, altas tasas de matrícula, exámenes de ingreso, movilidad geográfica y discriminación. A esto se suma que los espacios para favorecer el acceso, la permanencia y la titulación de diferentes grupos sociales son muy recientes. Para el caso particular de las personas que viven con discapacidad, es hasta los años noventa que se reconoce la demanda de atención en las IES (Pérez-Castro, 2016). Lo anterior, con el impulso de las Conferencias Mundiales de Educación para Todos de Jomtien y la Conferencia sobre Necesidades Educativas Especiales de Salamanca que se considera un referente que inspiró a muchos países para adoptar políticas orientadas a la educación inclusiva.

En este contexto, de acuerdo con Pérez-Castro (2016), las principales estrategias de inclusión se han desarrollado a nivel de políticas institucionales y normativas con el establecimiento de lineamientos específicos para su atención como: creación de unidades, becas, bolsas de trabajo, campañas de sensibilización, adecuaciones arquitectónicas e instalación de señales para la accesibilidad física; además de otras medidas como la oferta de posgrados sobre inclusión educativa. Si bien se evidencian avances, aún es un tema emergente en la educación superior. En este sentido, Cruz Vadillo y Casillas Alvarado (2017) plantean que la inclusión es un proceso que defiende la necesidad de cambios profundos que vayan más allá de arreglos arquitectónicos o de políticas débiles.

Por su parte, de acuerdo con Mato (2008) las políticas y acciones en la educación superior para promover la inclusión de las

personas indígenas se desarrollaron por el ascenso de ideas promotoras del respeto y la valoración positiva de la diversidad cultural. A lo anterior, se suma la presión de políticas internacionales como el Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo y la Declaración Universal sobre la Diversidad Cultural. De acuerdo con Silas (2011) el acceso de las personas indígenas a la educación superior se desarrolló a través de políticas con dos perspectivas: las individuales que contemplan el Programa de Apoyo a Estudiantes Indígenas en IES (PAEIIES) y las comunitarias indígenas que contempla las universidades interculturales.

Otros colectivos que conviven de manera cotidiana en las Instituciones de Educación Superior son las personas con creencias religiosas diversas. El Gobierno de México (2019) ha diseñado la Estrategia Nacional para la Promoción Del Respeto y la Tolerancia a la Diversidad Religiosa como un instrumento mediante el cual se pretende conocer la diversidad religiosa, atender a sus retos y contribuir a la paz. Sin embargo, a nivel universitario aún es un tema poco abordado y muchas veces huido. Hernández Prados y Bordallo Ibáñez (2018) en un estudio desarrollado evidenciaron que el personal docente, ante el conflicto religioso, opta por la neutralidad. Si bien se evita la controversia, no se aprovecha la aportación pedagógica del diálogo interreligioso en las aulas (Stenhouse, 1975). De acuerdo con el Gobierno de México (2019) el sentido del estado laico mexicano es permitir la convivencia tolerante y respetuosa de diversos grupos religiosos con la protección jurídica de la libertad religiosa y libertad de conciencia; entendiendo la tolerancia

como la capacidad de resistir y aceptar aportaciones de diversos elementos culturales, sociales, espirituales o psicológicos que no coinciden con nuestra apropiación (p. 24).

Evidentemente, aquí solo se abordan algunas diversidades, sin embargo, es imprescindible comprender la amplitud cultural, étnica, de capacidades, religiosa y de género, cada una con sus propios sustentos. De ahí la relevancia de abrir procesos investigativos y reflexivos para poner en consideración el abanico de las diversidades y los aportes que los avances en materia de igualdad de género pueden abonar y hasta dónde.

Metodología

La metodología es de corte fenomenológico con técnicas de entrevistas semiestructuradas a las responsables de programas institucionales en materia de género y que fungen como representantes institucionales de sus universidades ante la Red de Estudios de Género de la Región sur-sureste de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (REGEN); la cual, de acuerdo con Ordorika (2015), junto con otras Redes Regionales de Estudios de Género ha desarrollado procesos de gestión en pro de una agenda de equidad. Participaron las representantes de la Universidad Autónoma de Yucatán (UADY), la Universidad Autónoma de Campeche (UACAM), la Universidad de Quintana Roo (UQROO), la Universidad Autónoma de Chiapas (UNACH) y la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (UJAT).

De manera adicional, se desarrolló un análisis de contenido de documentos institucionales. Se parte de comprender el análisis de contenido, desde el marco cualitativo, como una aproximación empírica de análisis metodológicamente controlado, siguiendo reglas analíticas de contenido, paso a paso, sin un proceso de cuantificación (Mayring, 2000). El análisis fue de tipo temático de matriz semántica (cláusula), para el cual es indispensable, previa aplicación, definir los modelos de relaciones que podrán ser codificados (Colle, 2011). Para lograrlo se definió una estructura significativa de relación entre los temas, considerando todas las ocurrencias, acorde a dicha estructura, la cual se define a priori (Andréu Abela, 2002); este momento implica prever qué elementos presentes en el corpus indicarán la presencia de aquello que se busca, llevando a la selección de las unidades más pertinentes (Bardin, 1996).

Para este estudio se definió la siguiente cláusula o matriz semántica: Nombre del documento —Objetivo— todas las apariciones de las palabras “género” e “inclusión”, como las unidades de análisis. Para fines del presente trabajo sólo se contempla el análisis de contenido de la matriz semántica “Nombre del documento-objetivo-inclusión”. Por su parte, las unidades de muestreo fueron 24 documentos institucionales de acceso público a través de sus páginas digitales oficiales de un total de 5 universidades públicas del sur-sureste mexicano. A continuación, en la tabla 1 se mencionan los documentos institucionales analizados por universidad, considerando que éstos ayudan a comprender el lugar que cada universidad le otorga al género y la inclusión.

Tabla 1

Documentos digitales institucionales que abonan a la comprensión del quehacer universitario en género e inclusión

	UADY	UACAM	UQROO	UJAT	UNACH
Modelo Educativo (vigente)	X	X	X	X	X
Plan de Desarrollo Institucional (vigente)	X	X	X	X	X
Programa Institucional de género	X				
Unidad de igualdad e inclusión universitaria		X	X		
Programa Institucional de Inclusión Universitaria	X				
Departamento de Inclusión Social y Atención Psicopedagógica					X
Secretaría para la Inclusión Social y Atención Psicopedagógica					X
Defensoría de Derechos Humanos		X			X
Coordinación de Estudios de Género				X	
Programa de fortalecimiento a la interculturalidad		X			
Centro de Estudios Interculturales			X		
Área del desarrollo del estudiantado			X		
Acción 1. Segunda Agenda Estratégica	X				
Programa Institucional de Estudios del Pueblo y la Cultura Maya	X				

Características principales de los programas, unidades o departamentos de atención a la igualdad de género y/o inclusión social en las IES participantes

La UADY cuenta con el Programa Institucional de Igualdad de Género cuyo objetivo es contar con una cultura de igualdad de género en la comunidad universitaria a través de la transversalización de la perspectiva de género en todas las funciones del quehacer universitario; lo anterior a través de 6 objetivos específicos que contemplan el trabajo en la normativa, en los programas educativos, en las actividades de investigación, docencia, extensión y vinculación, entre otros (Programa Institucional de Igualdad de Género, 2023). Este programa está coordinado por una investigadora y cuenta con un equipo de más de 30 representantes de las diferentes dependencias universitarias.

La UNACH cuenta con la Defensoría de los Derechos Humanos de la Universidad de Chiapas creada en 2008, atendiendo casos desde el 2018 y con la integración de Comisiones en el 2022. De acuerdo con la entrevistada (el día 8 de noviembre de 2022), las funciones principales de la Defensoría son la promoción y difusión de la cultura de derechos humanos, a través de capacitaciones y cursos en derechos a la no discriminación, a la igualdad y la vida libre de violencia; atender los casos que vulneran los derechos humanos en la comunidad y finalmente, generar políticas públicas para transversalizar la perspectiva de género promoviendo el lenguaje incluyente y cambios legislativos. La Defensoría se integra

por la directora y ocho defensoras adjuntas, además de 25 Comisiones de Género que promocionan los derechos humanos, en 25 de las 42 unidades que integran la universidad.

La UACAM cuenta con la Unidad de Igualdad e Inclusión Universitaria creada en 2019. Sus objetivos principales son transversalizar e institucionalizar la perspectiva de género y la inclusión, establecer redes de colaboración internas y externas, diseñar programas académicos, operar el protocolo para atender la violencia y la discriminación; además del trabajo conjunto con la Defensoría de Derechos Universitarios (en entrevista realizada el 11 de noviembre de 2022). Se cuenta con una titular de la Unidad, una coordinadora administrativa, personal de apoyo administrativo, una psicóloga y 45 enlaces de género.

La UQROO cuenta con la Unidad de Igualdad e Inclusión creada en 2020. Su objetivo es coadyuvar a la consecución de una cultura de igualdad de género, inclusión y responsabilidad social en la comunidad universitaria a través de la transversalización de la perspectiva de género, inclusión y responsabilidad social universitaria en todas las funciones del quehacer universitario (en entrevista realizada el 8 de noviembre de 2023). La Unidad se integra por una coordinadora, dos profesionales y un Comité de Igualdad de Género.

La UJAT cuenta con la Coordinación de Estudios de Género la cual se encarga de operar el Protocolo para prevención, atención y sanción del HAS; dar atención a hombres y mujeres en toda su diversidad y brindar atención a la perspectiva de género (en entrevista realizada el 16 de noviembre de 2022). La coordinación

cuenta con una responsable coordinadora, dos psicólogas, un psicólogo y está en proceso la contratación de un abogado; además de 12 enlaces institucionales.

A continuación, los resultados se presentan en cuatro apartados: el primero se centra en los logros, obstáculos y retos en materia de igualdad de género, en el segundo se analiza el trabajo que se está desarrollando en materia de inclusión social, el tercer apartado se centra en discutir los encuentros y desencuentros en el trabajo integrado entre la igualdad de género y la inclusión, finalmente, a manera de conclusión, se plantean algunas propuestas.

Logros, retos y obstáculos en materia de género

En la UADY, de acuerdo con la responsable, se destacan como principales logros el haber posicionado el género en la agenda de la universidad, la inclusión del género en la agenda de los candidatos a Rector, la existencia de un grupo de académicas y académicos comprometidos, la claridad acerca de lo que es transversalizar el género y la existencia de un área que fomenta la igualdad de género de forma independiente. Como retos destacan el poder impactar en los Estatutos Universitarios, consolidar el Programa Institucional, conseguir recursos y mantener el prestigio nacional que la UADY se ha ganado.

En la UNACH, la responsable, destaca como principales logros: la atención directa que se brinda a la comunidad universitaria a través de comisiones distribuidas en el extendido territorio

chiapaneco; además de la agilización de los procesos de atención y combate del rezago en los expedientes. Algunos retos son consolidar el trabajo con el personal docente, dar atención a las quejas entre pares, contar con comisiones en todas las unidades, lidiar con la falta de recursos, lograr transversalizar el género y crear asignaturas en género.

De acuerdo con la responsable participante, en la UNICAM se resaltan como logros: la existencia de una unidad que, actualmente, depende del Rector, con un presupuesto asignado para ejercerlo; además se cuenta con personal de psicología y la operación de un protocolo para la identificación, prevención, atención y sanción de la violencia de género. Adicionalmente, se cuenta con capacitaciones para socializar el protocolo al personal académico y administrativo y capacitaciones al personal directivo en materia de género. También se ha institucionalizado un programa de capacitación permanente en género y la universidad ha ingresado al Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las IES. La entrevistada resalta que los retos principales son lograr que los grupos de enlaces de género se especialicen en género e inclusión y brindar una atención integral.

Por su parte, la responsable de la UQROO destaca como principales avances la reactivación del Comité de Equidad de Género, un mayor fomento del lenguaje incluyente, un mayor compromiso del personal directivo, la capacitación abierta en materia de género y la generación de asignaturas en género y derechos humanos. Además de la existencia de un área que fomentan la igualdad de

género de forma independiente y la actualización de la legislación universitaria con lenguaje incluyente y perspectiva de género. La responsable plantea como reto actualizar el protocolo vigente, de manera que se pueda contar con un solo instrumento y un único órgano colegiado que atienda a toda la comunidad, además de incrementar el personal y lograr el reconocimiento a la Unidad por la cobertura de atención de los 5 campus establecidos en Quintana Roo.

La responsable de la UJAT resalta como logros el poder contar con un Protocolo para Prevención, Atención y Sanción del HAS y la existencia de la Coordinación de Estudios de Género, ambos de reciente creación. Como retos destaca el poder ampliar el protocolo en para atender la violencia y no solo el HAS; trabajar para la promoción del lenguaje incluyente; la creación de comités para una formación continua; el desarrollo de una amplia campaña de difusión para que la comunidad universitaria conozca el protocolo, avanzar en la transversalización de la perspectiva de género y la generación de líneas de investigación.

Es interesante señalar que en la mayoría de las universidades se enfatiza como principal obstáculo la presencia de resistencias, generalmente del personal directivo y mandos medios. Aunque también, en menor medida, se señala la presencia de resistencias al interior de los propios espacios dedicados a promover la igualdad de género. Adicionalmente, se destaca la falta de personal y la falta de un trabajo coordinado entre diferentes áreas.

Inclusión social en IES del sur-sureste mexicano

De acuerdo con la representante, la UACAM cuenta con un programa de capacitación en materia de inclusión para atender a personas con discapacidad, personas indígenas y adultos mayores; se han establecido convenios con el DIF estatal para la capacitación en lenguaje de señas mexicanas y se han ofrecido cursos permanentes de actualización al personal docente; además de que se han desarrollado proyectos de análisis de accesibilidad de la universidad y se han realizado acciones afirmativas dirigidas a personas con discapacidad. De manera adicional, se ha trabajado en la sensibilización a la multiculturalidad; además de que a nivel institucional se evidencia cómo en los Planes de Desarrollo Institucional Interno, se les requiere fomentar la igualdad y la inclusión.

De manera adicional, la responsable comenta que la UACAM también cuenta con otras instancias que consideran la diversidad, como el Programa de Fortalecimiento a la Interculturalidad. El objetivo de este programa es: fortalecer el conocimiento pleno de todas las identidades culturales, como las minorías, para la generación de acciones, actividades e interacciones que fomenten en la universidad un ambiente de respeto e igualdad a la diversidad cultural (Coordinación General Académica, s.f.).

La representante de la UQROO expresa que además de la Unidad de Género e Inclusión, se cuenta con el área del desarrollo del estudiantado para atender la inclusión social de las personas que viven con discapacidad o de la población indígena, por un acuerdo

interno. Adicionalmente, la UQROO cuenta con el Centro de Estudios Interculturales cuyos objetivos pretenden: contribuir en el proceso de construcción de una sociedad intercultural que posibilite relaciones y acciones más equitativas; asegurar la permanencia y mayor rendimiento de los estudiantes indígenas inscritos, reducir la deserción de dichos estudiantes con cursos remediales, asesorías, tutorías y otros servicios; apoyar a estudiantes indígenas de escasos recursos para sus estudios de nivel superior mediante la gestión de becas y contribuir a la construcción de una educación intercultural (Centro de Estudios Interculturales, 2023).

De manera particular en la UADY, a través del Programa Institucional de Género se iniciaron los trabajos en materia de inclusión a partir de una demanda estudiantil. En palabras de la coordinadora:

En 2017 aparece como una demanda estudiantil hacia la administración y nosotros pusimos una línea de la inclusión. Sin embargo, la inclusión es mucho más grande, la inclusión no solo es la diversidad sexual y de género... y en este sentido, no podíamos traer la inclusión. (En entrevista, realizada el 7 de noviembre de 2022)

En ese contexto se incorpora la línea de comunicación incluyente y se inician procesos de capacitación dirigidos al personal y estudiantado. Posteriormente se incorpora el trabajo en materia de diversidad sexual, a través de otros procesos de capacitación. En la

misma UADY, en la Acción 1 de la 2da agenda estratégica, del Plan de Desarrollo Institucional (2019-2030) se crea el Programa Institucional de Inclusión Universitaria cuyos objetivos principales son: Establecer una cultura de inclusión entre la comunidad universitaria, bajo el enfoque de los derechos humanos; Instaurar la cultura de la inclusión en la comunidad universitaria y capacitar a la comunidad universitaria en temas de inclusión desde el enfoque de derechos humanos.

Por su parte, de acuerdo con la coordinadora, la UNACH cuenta con el Departamento de Inclusión social y Atención Psicopedagógica, que desarrolla acciones para promover la inclusión de personas con discapacidad, personas afrodescendientes y de pueblos indígenas, a través de medidas específicas como el incluir señalamientos en braille, asegurar la accesibilidad a personas sordas, la capacitación en lengua de señas, entre otras. Además de la atención de casos en la Defensoría por violación al Derecho a la no discriminación. Otra instancia es la Secretaría para la Inclusión Social y Diversidad Cultural, en cuya página de Facebook se difunden actividades de sensibilización en cuanto a temáticas como el acceso de los jóvenes a la universidad, la libertad religiosa, la violencia de género, la diversidad cultural, la paz, el lenguaje incluyente y los derechos humanos.

Inclusión Social: conceptualización y operación

Es interesante señalar que, si bien en el discurso universitario cada vez está más presente la inclusión social, sólo dos de las universidades

analizadas cuentan con una definición institucional explícita de la misma. La UADY la define como: “el conjunto de políticas, valores y estrategias implementadas por la institución para propiciar entre la comunidad una convivencia con respeto y valoración de la diversidad, en el marco de los derechos humanos” (Universidad Autónoma de Yucatán, 2019). Por su parte, la UQROO (2021) define el principio de la inclusión social como: “Parte de la premisa de que la educación superior es un derecho humano, sin discriminar su origen, religión, etnia, orientación sexual, capacidad intelectual, género, entre otros” (Universidad de Quintana Roo, 2021). Si bien, es amplio el campo teórico para comprender la inclusión social, ambas universidades acentúan los derechos humanos como marco o premisa.

En contraste, las demás universidades no precisan, en alguno de sus documentos institucionales de acceso público, cómo están entendiendo la inclusión. De hecho, algunas de las representantes comentan que es una labor que han tenido que definir con sus equipos. Una representante comenta:

cuando me nombran en la Unidad, le pregunto ¿qué temas de inclusión voy a atender? [...] esta unidad se enfoca en temas de género, no es una unidad de inclusión social, “pero tú atiendes todo”, pero no todos los temas de discriminación, pues es una línea muy delgada. (En entrevista, el 8 de noviembre de 2022)

En este contexto, las profesionales responsables han tenido que delimitar sus funciones. En la UADY, en palabras de su coordinadora “la solución fue tener 2 programas diferenciados [...] uno de género y otro de inclusión” (en entrevista, el 7 de noviembre de 2022). En el caso de la UQROO el acuerdo se realizó de manera informal: “¿Qué atiendes tú y qué atiendo yo? [...] yo veo trayectoria escolar, cómo ingresan, si tienen discapacidad, etc. y tú te vas a dedicar a inclusión social de discapacidad e indígenas y yo me aboco a inclusión de género” (en entrevista, el 8 de noviembre de 2022).

Además de que se ha requerido del desarrollo de trabajo coordinado. En este sentido, una representante comenta:

se requiere mucha coordinación de actividades para la inclusión de personas con discapacidad, actividades para la inclusión de afrodescendientes, indígenas... pensamos la visión de la universidad, como una visión muy interseccional, no de decir solo vamos a trabajar género, porque es la única condición que nos discrimina y nos vulnera, está el género, la condición étnica nacional, la condición de salud, la discapacidad. Trabajamos de la mano con este departamento para poder vivir una universidad más incluyente. (En entrevista, el 11 de noviembre de 2022)

Las responsables, quienes tienen a su cargo la operatividad del protocolo universitario, señalan que si bien la mayor demanda de quienes acuden está centrada en casos de hostigamiento y acoso sexual,

existe una demanda amplia de otro tipo de quejas. En este sentido, algunas participantes expresan: “Atendí casos con asperger, en donde trabajé la inclusión que vivía el alumno [...] se ha atendido a una estudiante migrante de Guatemala, población indígena, personas con discapacidad” (en entrevista, el 16 de noviembre de 2022).

yo tengo quejas por discriminación, persona indígena discriminada por su color de piel. Te puedo decir que un alto porcentaje no son quejas de HAS [...] el área fue esa válvula de escape, hoy se atendió a una persona por violencia digital. (En entrevista, el 16 de noviembre de 2022)

En este contexto se generan una serie de cuestionamientos acerca de qué área será la más adecuada para dar atención a la comunidad en su diversidad.

A nivel operativo, la totalidad de las participantes quienes tienen a su cargo una unidad o departamento cuya labor abarca la igualdad de género y la inclusión plantean que es casi imposible desarrollar acciones que beneficien a todas las personas de la comunidad universitaria, respetando su diversidad y sus necesidades. Sin duda, los avances en género han sido más amplios en comparación con los avances a paso lento en materia de inclusión, pues es difícil lograrlo con poco personal, sin descuidar algún área. Para ilustrar la labor de integración que se requiere a través de un ejemplo muy concreto, una participante describe:

creo que a nivel operativo tendrían que separarse las áreas, lo vivimos [...] un ejemplo, ahorita el 25 de noviembre es el día contra la violencia hacia las mujeres y empiezan los 16 días de activismo, que es una campaña de la ONU [...] pero coinciden con el 4 de diciembre que es el Día Internacional de las Personas con Discapacidad y el 10 de diciembre que es el Día Internacional de los Derechos Humanos, entonces en mi área tengo a los muchachos, como locos, trabajando con capacitación para la violencia contra la mujer; pero además con actividades de discapacidad y derechos humanos. (En entrevista, el 14 de noviembre de 2022)

Sin duda alguna, este ejemplo evidencia cómo hasta en labores sencillas ligadas a eventos conmemorativos resulta complejo lograrlo. Aún más si pensamos en cómo transversalizar la perspectiva de género, la interseccionalidad y los derechos humanos.

Hacia el trabajo integrado: género-inclusión-derechos humanos

Antes de plantear las posibilidades de integración del trabajo que las mismas representantes visualizan como caminos posibles, es importante señalar que, si bien para la mayoría esto es plausible, se evidencian algunas creencias que pueden limitar el trabajo integrado y que deben ser motivo de reflexión y análisis. Algunas ideas expresadas son pensar que al trabajar género e inclusión en un

mismo espacio se puede contribuir a la invisibilización de algún colectivo, borrar los avances en género, no comprender que el género, como la edad, son temas transversales. En este sentido, una participante expresa: “si bien son temas que vienen de la mano, no deben manejarse siempre juntos, el tipo de violencia en contra de una persona con discapacidad no es el mismo que la violencia a las mujeres y a la población indígena” (en entrevista, el 14 de noviembre de 2022).

En la actualidad, las universidades han adoptado con mayor fuerza la defensa de los derechos humanos, lo cual, si bien, puede abonar a la transformación de las relaciones sociales universitarias, también viene a plantear nuevos retos teóricos, metodológicos y prácticos en el quehacer universitario. En este sentido, una participante expresa: “A mí, se me hace muy amplio el espectro de atención que se quiere brindar [...] si con dos conceptos tan sencillos (género e inclusión) nos hemos visto con pocos espacios... pues con los derechos humanos es más complejo” (en entrevista, el 11 de noviembre de 2022).

Es importante destacar que más de la mitad de las participantes cuentan con formación en derechos humanos. De ahí que para ellas asumir una perspectiva de derechos humanos es una tarea que les cobra sentido, sin dejar de reconocer la teoría feminista y los estudios de género como base para visibilizar desigualdades. Una representante destaca

no basta con que soy mujer, además soy indígena, pertenezco a la comunidad lgbt y que además tengo una condición de

discapacidad, yo creo que la teoría de género, el feminismo ha podido visibilizar otras desigualdades y diferencias que las personas tenemos y que es necesario que sean atendidas. (En entrevista, el día 11 de noviembre de 2022)

Sin embargo, pese a considerar que la adopción de los derechos humanos como marco más amplio es un acierto, algunas participantes reconocen la carencia de conocimientos sólidos por parte del propio personal que se encarga de la defensa y promoción de los derechos humanos. En este sentido, una participante señala:

hay mucho desconocimiento, incluso, en las personas que llevamos a cabo esta labor, a veces tenemos esa duda, hay personas que dicen que necesitamos evidencias y hay jurisprudencias que dicen que basta con el dicho de la víctima para que sea una prueba plena. (En entrevista, el 8 de noviembre de 2022)

A esto se añaden cuestionamientos como: ¿Quién va a juzgar con perspectiva de género? ¿Quién va a juzgar con perspectiva de Derechos Humanos? ¿Quién va a juzgar considerando la interseccionalidad? ¿Quién va a juzgar considerando la inclusión? ¿El personal está sensibilizado? ¿Son suficientes las instancias y confían en ellas?

Finalmente, para la mayoría de las participantes, al plantearles la posibilidad de poder diseñar su centro o unidad ideal, la

integración del género, la inclusión y los derechos humanos resulta posible. En este sentido, una participante expresa: “primero está derechos humanos y se van abriendo sublíneas para mujeres, niños, personas adultas mayores” (en entrevista, el 14 de noviembre de 2022). Otra participante expresa: “Yo sí creo que desde un área muy genérica como DH, pueden estar todas estas áreas, pero que sí haya personas encargadas de ello” (en entrevista, el 8 de noviembre de 2022).

A manera de conclusión: algunas propuestas

Es indiscutible el avance que las IES han tenido en materia de género en comparación con temas ligados al reconocimiento de la diversidad y la inclusión social. Sin embargo, de acuerdo con Lizana, Améstica y Farías (2017) es importante destacar que aún hay tareas pendientes en materia de género; en adición a la necesidad de avanzar en la inclusión y lograr integrar la labor para beneficio de la comunidad universitaria. A la luz de los resultados compartidos previamente, se plantean algunas propuestas. Las primeras se centran en aspectos teórico-metodológicos, a saber: la necesidad de generar espacios para analizar, dialogar y compartir referentes teórico-metodológicos en materia de género, inclusión y derechos humanos; la pertinencia de analizar, a la luz de los referentes teóricos-metodológicos, las ventajas y desventajas del trabajo integrado y/o independiente entre las áreas. Es necesario revelar los retos diferenciales que enfrentan las mujeres y los hombres al ingresar a

las universidades, considerando las diversas esferas sociales y la diversidad de identidades y roles que asumen en su cotidianidad. Considerando también a las otras diversidades que requieren ser visibilizadas y atendidas a la largo de su proceso formativo. Esto es indispensable para contribuir al diseño de políticas educativas que favorezcan la inclusión educativa a partir de las diferencias (Solís Calvo, 2020). De manera adicional se propone analizar el enfoque interseccional y sus posibles aportes para lograr la integración.

Otras propuestas son asegurar que el personal responsable de las unidades, programas o defensorías estén sensibilizados en género, inclusión, derechos humanos e interseccionalidad; así como el integrar el trabajo de los Cuerpos Académicos a través de la generación de investigaciones pertinentes y labores de capacitación.

También se recomienda analizar cómo la perspectiva de derechos humanos ha sido adoptada en diferentes universidades y el papel que el análisis social y el jurídico ocupan; profundizar en el análisis de la experiencia de diferentes universidades que ya han integrado la labor contra las que han decidido no hacerlo. Así como analizar las condiciones institucionales que permitan operar una propuesta, enfatizando la importancia de los recursos humanos, su formación, los recursos económicos para la operación y el desarrollo de acciones generales y específicas para cada colectivo.

De acuerdo con Subirats.

el espacio no es algo vacío y neutral; está sometido y contiene efectos de decisiones, de políticas, de ideologías y de otros

componentes que tienen efectos significativos en nuestras vidas y que nos obligan a incorporar esa mirada en los debates sobre el presente y el futuro. (2017, p. 19)

Las Instituciones de Educación Superior no son espacios neutrales y por el contrario sí son reproductores de sistemas de poder con efectos significativos en la vida. De ahí la pertinencia de generar procesos que permitan comprender la diversidad presente en las universidades de manera profunda y aprovechar los avances en materia de institucionalización y transversalización de género para favorecer el trabajo integral, en el marco de los derechos humanos.

Bibliografía

- ÁLVARADO, M. DE L. (2004). *La educación "superior" femenina en el México del siglo XIX. Demanda social y reto gubernamental*. CESU/Plaza y Valdés.
- ANDRÉU ABELA, J. (2002). *Las técnicas de Análisis de Contenido: Una revisión actualizada*. Fundación Centro de Estudios Andaluces.
- BARDIN, L. (1996). *Análisis de contenido*. Akal Ediciones.
- BOURDIEU, P. (2000). *La dominación masculina*. Anagrama.
- BUQUET CORLETO, A. G. (2011). Transversalización de la perspectiva de género en la educación superior. *Perfiles Educativos*, 33, 211-225. scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982011000500018
- CENTRO DE ESTUDIOS INTERCULTURALES. (2023). Centro de estudios Interculturales. <http://dcesa.uqroo.mx/cenei/>

- COLLE, R. (2011). *El análisis de contenido de las comunicaciones*. Sociedad Latina de Comunicación Social.
- COORDINACIÓN GENERAL ACADÉMICA. (s/f). *Programa de Fomento a la Interculturalidad*. <https://cga.uacam.mx/view/paginas/49>
- CRUZ VADILLO, R. Y CASILLAS ALVARADO, M. Á. (2017). Las instituciones de educación superior y los estudiantes con discapacidad en México. *Revista de la Educación Superior* 46(181), 37-53. <https://doi.org/10.1016/j.resu.2016.11.002>
- GOBIERNO DE MÉXICO (2019). *Estrategia Nacional para la Promoción Del Respeto y la Tolerancia a la Diversidad Religiosa*. Gobierno de México. <http://www.asociacionesreligiosas.gob.mx>
- LIZANA, V., AMÉSTICA, J. Y FARIAS, C. (2017). Grupos de reflexión sobre homosexualidad: Estrategia metodológica e investigativa que visibiliza las experiencias de género de los actores situados en el aula universitaria. *Cuadernos de Educación*, 76, 1-14. https://cuadernosdeeducacion.uahurtado.cl/historial/cuadernos_educacion_76/
- LÓPEZ, S. Y REVUELTA, P. (2014). Nuevas formas de exclusión social: Una aproximación analítico-comprensiva. *Educación y Futuro*, 30, 61-80. https://cesdonbosco.com/wp-content/uploads/2022/12/EYF_30.pdf
- HERNÁNDEZ PRADOS, M. A. Y BORDALLO IBÁÑEZ, D. (2018). La formación del profesorado ante la diversidad de creencias religiosas en el máster de formación de profesorado de enseñanza secundaria. Percepción docente. *Cuadernos de Investigación Educativa*, 9(1), 59-73. <https://doi.org/10.18861/cied.2018.9.1.2821>

- INSTITUTO INTERNACIONAL DE LAS UNESCO PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE. (2020). *Hacia el acceso universal a la educación superior: tendencias internacionales*. UNESCO. <https://www.iesalc.unesco.org/wp-content/uploads/2020/11/acceso-universal-a-la-ES-ESPANOL.pdf>
- MATO, D. (2008). Panorama regional. En *Diversidad cultural e interculturalidad en educación superior. Experiencias en América Latina* (pp. 22-79). IESALC-UNESCO.
- MAYRING, P. (2000). Qualitative content analysis. *Forum qualitative social research*, 1(2). <https://doi.org/10.17169/fqs-1.2.1089>
- ORDORIKA, I. (2015). Equidad de género en la Educación Superior. *Revista de la educación superior*, 44(174), 7-17. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-27602015000200001
- PÉREZ-CASTRO, J. (2016). La inclusión de las personas con discapacidad en la educación superior en México. *Sinéctica. Revista Electrónica de Educación*, 46, 1-15. <https://sinectica.iteso.mx/index.php/SINECTICA/article/view/614>
- PROGRAMA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO (2023). *Por una cultura de igualdad de género*. <https://progenero.uady.mx/bienvenida>
- SILAS, J. C. (2011). Las Universidades interculturales como un mecanismo para elevar el acceso a la educación superior de la población marginada y de conocimiento en México. *Forum for Inter-American Research*, 4(1), 72-96.
- SILVER, H. (1994). Exclusión social y solidaridad social: tres paradigmas. *Revista Internacional del trabajo*, 133(5-6), 607-662.

- SOLÍS CALVO, A. M. (2020). El orden de las cosas: mujeres educadoras y desigualdad de género en la educación superior. *Ciencias Sociales y Educación*, 9(17), 83-93. <https://doi.org/10.22395/csye.v9n17a4>
- STENHOUSE, L. (1975). Neutrality as a criterion in teaching: the work of the Humanities Curriculum Project. En M. J. Taylor (Ed.), *Progress and problems in moral education* (pp.112-113). Windsor: NFER Pub. Company Ltd.
- SUBIRATS, J. (2017). La ciudad como espacio de identidad, de exclusión e inclusión, *Revista Cuestión urbana*, 1(1), 9-20. <https://publicaciones.sociales.uba.ar/index.php/cuestionurbana/article/view/4990>
- UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE YUCATÁN (2019). *Plan de Desarrollo Institucional 2019-2030*. <https://pdi.uady.mx/planes-desarrollo/PDI1930>
- UNIVERSIDAD DE QUINTANA ROO (2021). *Modelo educativo y modelo académico*. <https://www.uqroo.mx/modeloeducativo/2021/Modelo%20Educativo%20Academico.pdf>