



## Relación entre equidad de género, no discriminación y practicas educativas, su contribución en educación superior

José Andrés Castillo Hernández <sup>a</sup>

Nancy Fe Oralia Villagrán-Pecina <sup>b</sup>

Nelson Leal-Salas <sup>c</sup>

**Resumen** – La igualdad de género en la educación no depende únicamente de las prácticas educativas, sino también de factores culturales y sociales que influyen en la desigualdad. Creencias tradicionales, como priorizar la familia sobre la carrera para las mujeres, limitan sus oportunidades económicas y políticas. A pesar del avance en la educación superior, las políticas de equidad pueden considerarse discriminatorias hacia los hombres y no abordar las causas profundas de las disparidades de género. Sin embargo, la equidad de género en la educación es crucial para mejorar el acceso y la calidad educativa, así como para crear un entorno más inclusivo. Las políticas educativas con perspectiva de género son fundamentales, aunque requieren recursos y compromiso de todos los actores sociales para ser efectivas. Solo así se podrá lograr una verdadera igualdad, no solo en la educación, sino en todos los ámbitos de la vida, el ser estudiante te prepara para ello.

**Palabras clave** – Equidad de Género, No Discriminación, Practicas Educativas, Educación Superior, Políticas de Equidad.

**Abstract** – Gender equality in education depends not only on educational practices, but also on cultural and social factors that influence inequality. Traditional beliefs, such as prioritizing family over career for women, limit their economic and political opportunities. Despite progress in higher education, equity policies can be seen as discriminatory toward men and fail to address the root causes of gender disparities. However, gender equity in education is crucial for improving educational access and quality, as well as for creating a more inclusive environment. Education policies with a gender perspective are fundamental, although they require resources and commitment from all social actors to be effective. This is the only way to achieve true equality, not only in education, but in all areas of life; being a student prepares you for it.

**Keywords** – Gender equity, Non-discrimination, Educational practices, Higher Education, Equity Policies.

### CÓMO CITAR HOW TO CITE:

Castillo Hernández, J. A., Villagrán-Pecina, N. F. O., & Leal-Salas, N. (2024). Relación entre equidad de género, no discriminación y practicas educativas, su contribución en educación superior. *Interconectando Saberes*, (18), 189-205. <https://doi.org/10.25009/is.v0i18.2904>

Recibido: 1 de julio de 2024  
Aceptado: 30 de septiembre de 2024  
Publicado: 25 de octubre de 2024

<sup>a</sup> Padrón Veracruzano de Investigadores, México. E-mail: [doctor\\_andres\\_castillo@acta.es](mailto:doctor_andres_castillo@acta.es)

<sup>b</sup> Tecnológico Nacional de México, Campus Cerro Azul, México. E-mail: [igualdad\\_laboralsig@cerroazul.tecnm.mx](mailto:igualdad_laboralsig@cerroazul.tecnm.mx)

<sup>c</sup> Tecnológico Nacional de México, Campus Cerro Azul, México. E-mail: [nelson.ls@cerroazul.tecnm.mx](mailto:nelson.ls@cerroazul.tecnm.mx)



## INTRODUCCIÓN

Las prácticas educativas no son el único factor que afecta la igualdad de género. Las creencias culturales y las normas sociales influyen en la desigualdad de género. En algunas culturas se espera que las mujeres den prioridad a sus familias sobre sus carreras, las oportunidades económicas y la participación política también afectan la igualdad de género.

En algunos países, a las mujeres no se les permite poseer propiedades ni votar, lo que limita sus oportunidades económicas y políticas, las prácticas educativas por sí solas no son capaces de resolver todos los problemas de desigualdad de género, es importante abordar las creencias culturales, las normas sociales y las oportunidades para lograr la igualdad de género. (Organización de las Naciones Unidas, 2018, p. 32)

La equidad de género ha sido un tema de discusión en diversos campos, incluyendo el educativo, cuanto mayor es la cantidad de mujeres cursando estudios superiores, se vuelve más importante garantizar que las prácticas educativas sean equitativas para todos los géneros, puesto que la equidad de género en las prácticas educativas mejora el acceso a la educación superior, la calidad de la educación y prepara a los estudiantes para el mundo laboral.

Existen posiciones que sugieren que las políticas y prácticas en educación superior de equidad de género llegan a ser discriminatorias hacia los hombres, no abordando las causas profundas de las disparidades de género, llegando a ser costosas y de difícil implementación. El presente documento explora los argumentos y contraargumentos relacionados con la equidad de género, su contribución a la educación superior y el hecho de que proporcionar igualdad en

oportunidades educativas para todos los géneros aumenta el número de mujeres en la educación superior. (Villavicencio-Carranza, 2019, P. 292)

Históricamente, las mujeres han enfrentado barreras para acceder a la educación superior debido a los estereotipos de género y la discriminación, la equidad de género ayuda a reducir estas barreras y crear igualdad de oportunidades para todos los géneros, esto conduce a un aumento en el número de mujeres que cursan estudios superiores, lo que tiene un impacto positivo en la fuerza laboral y la sociedad en su conjunto. (Guerrero-Vela, 2020, p. 14)

La equidad de género sirve como herramienta para reducir los estereotipos de género que limitan las oportunidades de las mujeres, los estereotipos como idea de que las mujeres no son tan buenas en matemáticas o ciencias llega a impedir que las mujeres se dediquen a ciertos campos. Las políticas y prácticas de equidad de género ayudan a romper esta postura y crear igualdad de condiciones para todos los géneros, así como diversidad en la educación superior y la fuerza laboral.

La equidad de género ayuda en la mejoría de acceso a los recursos educativos para todos, así como el acceso a becas, programas de tutoría y otros recursos que favorecen a los estudiantes a tener éxito, cuando todos los géneros tienen acceso a estos recursos, se conduce a un entorno de aprendizaje más equitativo y solidario. (Dome, 2021, p. 17)

Existen posturas que sugieren que las políticas y prácticas de equidad de género llegan a ser discriminatorias hacia los hombres y favorecen a las mujeres frente a los hombres igualmente calificados, lo que resulta injusto para estos, ya que se encuentran

subrepresentados en ciertos campos. Es posible que estas no tengan en cuenta las diferencias y preferencias individuales, lo que ocasiona consecuencias no deseadas.

Este problema no aborda las causas profundas de las disparidades de género en la educación superior, si bien existen instituciones educativas cuya implementación sea justa, las disparidades de género se deben a factores sociales y culturales que están fuera de su control, haciendo posible que estas no aborden los problemas subyacentes de la desigualdad de género en la sociedad, hecho que limita su eficacia. (Carmona, 2022, p. 85)

La práctica educativa llega a ser costosa y difícil de implementar debido a los programas oficiales, las cuales necesitan recursos y financiamiento adicionales, lo que es un desafío para las instituciones educativas, en este caso, en educación superior, las cuales requieren cambios en los planes de estudio y métodos de enseñanza, mismas que llegan a ser un obstáculo.

La equidad de género en las prácticas educativas tiene un impacto positivo en la educación superior, sin embargo, hay líneas que sugieren que estas no son efectivas o justas. Es primordial que las instituciones educativas consideren su postura al implementarlas. Al trabajar en ello, las instituciones educativas son capaces de crear un entorno de aprendizaje equitativo y solidario para todos los géneros, lo que tiene un impacto positivo en la fuerza laboral y la sociedad en su conjunto. (Rodríguez-Pérez, 2023, p. 47)

La transformación de las prácticas educativas tradicionales hacia un enfoque con perspectiva de género es un paso crucial para alcanzar este objetivo. Es fundamental el compromiso de los gobiernos, instituciones educativas, familias y la sociedad en general para lograr una educación verdaderamente equitativa e

inclusiva. Cada paso que se da en este rubro afecta a mujeres y hombres por igual, ya que se busca lograr una equidad que, históricamente no se ha concretado a pesar de los esfuerzos en un principio por la educación y su planteamiento desde el trasfondo social, económico y cultural que permea cada uno de los aspectos a corregir en esta propuesta renovadora que permite lo que siempre ha debido ser, una igualdad, no solo en educación, sino en cada parte de la vida de las mujeres.

### **Objetivo general**

Evaluar cambios sobre equidad de género, no discriminación, practicas educativas, y su contribución en educación superior, antes y después de una intervención.

### **Objetivos específicos**

1. Construir un instrumento para medir la relación entre equidad de género, no discriminación, practicas educativas y su contribución en educación superior.
2. Aplicar el instrumento en la población determinada.
3. Analizar los resultados.
4. Presentar los resultados y propuestas a partir de esto.

### **Planteamiento del problema**

Evaluación de un taller en equidad de género en las prácticas educativas, la equidad de género y no discriminación son la directriz en la formación en educación superior, lograr un planteamiento del problema coherente en este ámbito es necesario, para lograr una igualdad entre hombres y mujeres., las practicas educativas son un baluarte en la implementación de valores y respeto hacia todos sin discriminar su género, trabajar en conjunto para quitar

las practicas que promueven la desigualdad llegando a una transformación profunda basada en principios de justicia y equidad.

Estas pueden mostrar estereotipos de género, fomentando la desigualdad, es crucial la identificación y posterior modificación en estos patrones para obtener un ambiente educativo inclusivo y equitativo. La implementación de estrategias adecuadas según el contexto es primordial ya que estas promueven la igualdad de género y hacen cuestión del rol tradicional, lo cual es esencial para romper con la discriminación, las practicas educativas juega un papel clave en la transformación social hacia una sociedad más justa e igualitaria. (Hernández-López et al, 2020, p. 34)

Es primordial que las instituciones educativas se implementen prácticas inclusivas que reconozcan y den valor al potencial de todas las personas, con ello es posible avanzar hacia una sociedad equitativa y respetuosa con la diversidad, esto es fundamental para abordar las desigualdades que persisten en las prácticas educativas que son clave para promover la igualdad de género y derribar estereotipos en la educación superior.

Modificar las prácticas educativas, la equidad de género y no discriminación en la integración de los roles de género dentro de las instituciones de educación superior así como corregir los sesgos presentes en los materiales educativos utilizados promueven la equidad, que implica la igualdad de oportunidades, el reconocimiento y valoración de las contribuciones tanto femeninas como masculinas en todos los ámbitos, estas deben ser revisadas de forma constante para garantizar que fomenten la inclusión, el respeto y la diversidad, solo a través de una práctica coherente de no discriminación obtendremos una sociedad justa e igualitaria para todos sus miembros.

## Pregunta de investigación

¿Cuál es la relación entre equidad de género, no discriminación y prácticas educativas y su contribución en educación superior?

## Hipótesis

Relación positiva entre equidad de género y practicas educativas mejora su contribución en educación superior.

## METODOLOGÍA

Los sujetos del estudio participan en un taller con la finalidad de conocer los cambios en equidad de género, no discriminación y practicas educativas y su contribución en educación superior, el alcance de esta investigación es primero del Tecnológico Nacional de México (TecNM) en Veracruz, Campus Cerro Azul, impactar al total del número de estudiantes de la institución, después al completarse la investigación compartir los resultados con otros campus, y su publicación en una revista indexada.

La población son 1,723 estudiantes en total en el periodo Ene/Jun/2024, de los cuales 1,083 son hombres y 640 son mujeres y la muestra 136 estudiantes, entre los 18 y 37 años, 89 mujeres y 47 hombres.

Metodología, investigación cuantitativa, básica descriptiva con diseño no experimental transversal con una muestra a conveniencia, utilizado una carta de consentimiento informado de los participantes, se puede consultar en el siguiente enlace: <https://mega.nz/file/XA92wBSY#LTwizz0AGIV8Lxv29Xxvvl-X7Gr8sGF4gBtjHZqzYqc> y se aplicó un instrumento con 23 ítems y con respuestas específicas, el cual e puede consultar en el siguiente enlace: [https://mega.nz/file/OY8kUKrI#md\\_3IJZwVUSSj9rBzaMaufo3MsWc8EMDj0NfrOz5hE](https://mega.nz/file/OY8kUKrI#md_3IJZwVUSSj9rBzaMaufo3MsWc8EMDj0NfrOz5hE)

Las preguntas guías son:

1. ¿Cuál es la situación problemática que se pretende investigar?

La igualdad de género y la no discriminación son valores fundamentales de la sociedad actual y resulta fundamental incorporarlos a las prácticas docentes de la educación superior. Justificar esta relación requiere comprender cómo estos principios impactan la formación académica, la cultura organizacional y la preparación de los estudiantes para la vida profesional.

2. ¿Cuál es la importancia y actualidad que tiene el tema o problema que se va a esclarecer?

La promoción de la igualdad de género y la no discriminación en la educación superior es coherente con los principios de igualdad y justicia social. Para construir una sociedad más justa y equitativa, es esencial que todas las personas, independientemente de su género, tengan igual acceso a oportunidades, participación y beneficios educativos.

3. ¿Cómo se realizó?

Promoviendo la igualdad de género y la no discriminación en la educación superior contribuyendo a la diversidad y la inclusión. Creando un entorno educativo inclusivo que valore la diversidad de género y respete las diferencias individuales enriquece la experiencia educativa y prepara a los estudiantes para vivir y trabajar en una sociedad cada vez más diversa. Además, abordar la igualdad de género y la no discriminación en la educación superior ayudará a reducir las brechas de género en el acceso a la

educación, la participación académica y el posterior éxito profesional.

4. ¿Cuáles son los beneficios sociales del trabajo?

Eliminando las barreras que enfrentan las personas debido a su género promueve la igualdad de oportunidades y crear un entorno más justo para todos, promover la igualdad de género y la no discriminación en la educación superior también contribuye a mejorar el clima y la cultura institucional. Crear un entorno donde todos los miembros de la comunidad educativa se sientan valorados y respetados fomenta un entorno de aprendizaje más saludable y colaborativo.

5. ¿Cuáles son los beneficios metodológicos y/o disciplinares de la investigación?

Incorporación de la igualdad de género y la no discriminación en las prácticas docentes de la educación superior es esencial para cumplir con las regulaciones y estándares internacionales. Estos incluyen los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas y los Principios de Igualdad de Género de la UNESCO, que instan a los países a promover la igualdad de género en todos los niveles de la educación y la relación entre igualdad de género, no discriminación y prácticas educativas en la educación superior crea un entorno educativo inclusivo, justo y enriquecedor que beneficia a toda la comunidad educativa y contribuye al desarrollo social y económico.

## MARCO TEÓRICO

Las descripciones o construcciones que en base de la realidad se realizan, no pueden desviarse de ciertos cursos de acción social. Formas claras de compromiso social surgen de formas particulares de pensar sobre el mundo, excluyendo otras formas posibles. Observando desde un ejemplo a partir de la reflexión en la equidad de género, no discriminación y practicas educativa, estos permiten recoger testimonios subjetivos, personales, más allá de su representatividad o de su reducción a una categoría clasificatoria. Es por ello por lo que, de acuerdo con el interés que tiene para la comprensión de los fenómenos sociales y la realidad profesional, se destaca la necesidad de revisar las historias de vida de individuos y/o grupos humanos más amplios que, a través de sus recorridos personales, pueden exhibir una auténtica historia social. Se trata de una modalidad de estudios.

Entre los objetivos del milenio de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2000) está el Promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer: y en este mismo acápite se tenía como objetivo para el año 2015 eliminar la desigualdad educativa sesgada hacia el género masculino. Educación y género forman una dupla que se auto refuerza en forma positiva para promover igualdad y en forma negativa para mantener y ahondar desigualdad ¿Cuál ha sido el resultado en México?

Ante esta dicotomía y más allá de la eficiencia de las políticas públicas en educación, nunca se cuestiona la pertinencia de estas [Sic]. Sin embargo, la teoría económica ha dejado de lado aspectos sociales que influyen en la interacción de los individuos y que, por lo tanto, afectan las relaciones económicas. Por lo cual, la presente investigación tiene como propósito analizar la

brecha de desigualdad de género a la que ha sido sometida socialmente la mujer. En el análisis se resaltan el aspecto educativo y el mercado laboral como los dos principales mecanismos de capilaridad social de la mujer, en donde el gobierno juega un papel activo en la implementación de las políticas públicas necesarias que apoyen dicha capilaridad. (Lechuga-Montenegro, et al., 2018, p.1)

Los trabajos de campo actuales, caracterizados por el eclecticismo metodológico e interdisciplinar, incorporan la equidad de género, no discriminación y practicas educativa como una forma de dar voz a los actores implicados en el estudio de una realidad concreta. Un buen ejemplo de esta heterogeneidad en el uso de procedimientos de investigación que incluyen las historia. Uno de los factores más importantes para que se brinde en la equidad de género, no discriminación y practicas educativa efectiva en el aula, es la gestión de las emociones por parte del docente, presentándose como uno de los retos de mayor implicación en la transmisión del conocimiento.

Sin duda, una educación de género puede ayudar a la prevención de sus problemáticas, contribuiría a disminuir la desigualdad en el proceso de construcción de la personalidad de niñas y niños, y en su evolución y desarrollo; de esta forma, los saberes que se transmiten en la escuela dejarían de ser androcéntricos. Es necesario desarrollar acciones positivas y tomar medidas correctoras de la desigualdad que viven las alumnas en los sistemas educativos, lo cual requiere una formación permanente del profesorado y de todos los profesionales de la educación, porque se trata de su futuro, para favorecer su formación profesional y la construcción equitativa de su propia subjetividad. (Jiménez-Quenguan & Galeano-Barbosa, 2020, p. 2)

Una de las principales funciones antes de poder emitir un conocimiento es el poder de relacionarse con el estudiantado a través de una comunicación transparente y con un sincero acercamiento para la emisión de la enseñanza. Este acompañamiento conlleva un alto compromiso no solamente por la transformación que se puede lograr el alumno a través del saber sino también por la percepción y conocimiento que podamos tener de las emociones que están manejando nuestros estudiantes. Por ello debemos de hacer una reflexión interesante: ¿cómo se puede visualizar la equidad de género, no discriminación y prácticas educativa si el profesor no es capaz de conocerse a sí mismo como persona y como profesionista.

Por lo tanto, el género es una categoría que profundiza en una dimensión fundamental de lo social y que permite un accionar sobre ello. Además, conlleva a pensar sus articulaciones con otras formas de violencia estructural (clase, raza, colonialismo), por ende, el tema de equidad de género en el campo de la educación traspasa la realidad educativa al ser un asunto que recae en múltiples actores e instituciones sociales, entre ellos la familia, lo comunitario, la iglesia, medios de comunicación y otros agentes de carácter social, que constantemente están produciendo discursos sobre el género.

En cuanto a los sistemas escolares, investigaciones en el campo educativo han señalado que el común denominador de la escuela mixta se sustenta bajo el principio democrático de igualdad para todas las personas y defiende la educación conjunta para mujeres y hombres como un compromiso básico del sistema educativo. En consecuencia, la provisión de educación debe ser la misma para todas las personas en el ámbito curricular y pedagógico. Este modelo omite reconocer

que, en efecto, existen desigualdades entre los hombres y las mujeres, pues el principio del que parte es el de la "homogenización" de la enseñanza. En consecuencia, el género no es una variable relevante para el trabajo escolar. (Vargas-Sandoval, 2021, p. 2)

Por medio de la equidad de género, no discriminación y prácticas educativa se puede llegar a una autocrítica de uno mismo, a una plena autoobservación de nuestro actuar como docentes en el aula. Identificar ¿qué estoy haciendo? Y esa acción ¿qué me está generando en las emociones? Realizar diferentes ejercicios de cuestionamientos hacia uno mismo, y de ahí identificar la emoción que se genera, ¿qué es? ¿qué está provocando en uno mismo? ¿se puede canalizar? ¿qué se puede hacer con ella? ¿En qué contexto me encuentro? ¿Cuáles pueden ser las diferentes implicaciones positivas o negativas en el actuar? Este proceso conduce a un reconocimiento de la emoción y del propio ser, solamente de esta manera uno puedo continuar con una acción que puede ser transformadora desde el punto de vista positivo o negativo dentro del ámbito docente se requiere:

1. Se implementa con la finalidad de mejorar el rendimiento de los procesos educativos.
2. Debería apuntar a la formación de sujetos integrales con capacidad reflexiva, crítica y para la elaboración de propuestas en torno a sus intereses y necesidades.
3. Conlleva dos aspectos específicos: a) el científico, que consiste en la construcción de programas y planificaciones de estudio y; b) el educativo, que se cohesiona con las competencias que se desea desarrollen los estudiantes con ayuda de la mediación docente.

4. Propuestas y modificaciones pedagógicas para el logro de educativo en los campos académico, sociocultural, moral y económico.
5. Adecuación de los programas o planes de acuerdo con los niveles y edades de los educandos.
6. Flexibilidad y capacidad de adaptación a las necesidades de los procesos del pensamiento.
7. Consideración de las características actitudinales de los docentes y del entorno dentro del cual se lleven a cabo las actividades.
8. Seguimiento de los logros alcanzados con la implementación del diseño curricular.
9. Planificación. (Prince Torres, 2021, p. 4)

Todo este proceso nos lleva a pensar, actuar, ser, vivir y posteriormente convivir con los demás, pero esto ya podrá ser a partir de una conciencia más clara y fortalecida por lo que un individuo quiera lograr dentro del contexto educativo. El proceso de la equidad de género, no discriminación y practicas educativa, no discriminación y practicas educativa efectiva tomará otro valor dentro de las prioridades conduciendo al docente a ser más pleno y consciente de lo que desea y de lo que quiere obtener para después poder llegar a una de las etapas más importantes que es la evaluación, a través de la observación de sí mismo para conocer ¿cómo se está haciendo y qué se puede mejorar? Esto conducirá a un actuar más competente en el deber como docente dentro del aula académica en beneficio de los estudiantes. Una visión crítica no solamente hacia sí mismo sino hacia lo que se quiere lograr para una transformación más versátil en la enseñanza-aprendizaje dentro del aula educativa. La regulación de la equidad de género, no discriminación y practicas educativa efectiva, considerando esta dimensión como una de las más

complejas porque no solamente es importante reconocerlas tanto los aspectos positivos como negativos sino realizar una reflexión sobre lo que se está viviendo para poder moderar las emociones negativas e intensificar las positivas para que se lleve a cabo en estas.

La igualdad de género es un anhelo social por el respeto y la equidad en el desarrollo de hombres y mujeres, donde se debe propender la igualdad de derechos de cada una de las personas, se debe concretar entonces que el desarrollo de la igualdad de género no sólo se lo refleja como un derecho humano fundamental, sino que es uno de los fundamentos esenciales para continuar y construir un mundo pacífico, próspero y muy sostenible ante las necesidades de los seres humanos. (Gonzales-Armijos & Zambrano Loor, 2023, p. 71)

## RESULTADOS

### Análisis estadístico

Se construyeron tablas de frecuencias y porcentajes para cada una de las variables del cuestionario, en las aplicaciones del pretest y postest. Se obtuvieron los coeficientes de correlación Spearman con la finalidad de encontrar asociaciones entre las variables entidad de género, no discriminación, practicas educativas, participación y experiencias personales. Las matrices de correlación se calcularon para la aplicación pretest y posteriormente en la aplicación postest. Así también, se obtuvieron las matrices de correlación para el grupo de mujeres y hombres para el pretest y postest. El análisis de datos se realizó con el software R project versión 4.4.0.



### Características demográficas

La muestra en el pretest fue de 133 de los cuales, el 32.33% son hombres y 67.67% mujeres. En la aplicación posttest, se entrevistaron 133, siendo el mayor porcentaje mujeres (64.60%) y el 35.40% hombres. De acuerdo con el rango de edad, las más frecuentes se encuentran entre los 18 a 23 años (84.21%) y el 15.79% se encuentra en el rango de 24 a más de 30 años. De acuerdo con el programa académico, el 38.35% son licenciados en administración, 33.83% ingeniería industrial, 10.53% contador público y 17.29% ingeniería en gestión empresarial.

## ANÁLISIS EXPLORATORIO POR DIMENSIÓN

### Equidad de género

Respecto a la pregunta ¿En tu entorno escolar como participas en la equidad de género?, las respuestas más frecuentes en las dos aplicaciones fueron “Organización de talleres y charlas sobre igualdad de género y diversidad” y “Fomento de la participación de mujeres en áreas tradicionalmente dominadas por hombres y viceversa”, (Tabla 1).

Respecto a la pregunta ¿Has ocupado ejemplos concretos de equidad de género en el material educativo utilizado en tu escuela?, las respuestas con mayor mención en las dos aplicaciones son las opciones A y B (Tabla 2).

De acuerdo con la pregunta ¿De qué manera promueves una representación equitativa de hombres y mujeres en roles de liderazgo y participación en tu institución educativa?, en el pretest la respuesta con mayor porcentaje de respuesta es la opción C (34.59%), en cambio en el posttest, las respuestas con mayor mención es la opción A (39.82%), seguido de la opción C (23.01%), (Tabla 3).

En la Tabla 4 se muestra las respuestas de la pregunta ¿En el Tecnológico de qué manera fomentas la igualdad de oportunidades para todos los estudiantes, independientemente de su género? Las respuestas con mayor porcentaje de respuesta en ambas aplicaciones son las opciones A, B y C.

Respecto a la pregunta ¿Con qué actividad alientas la participación equitativa de hombres y mujeres en actividades extracurriculares?, la respuesta que presenta el mayor porcentaje en ambas aplicaciones es la opción A, (Tabla 5).

**Tabla 1**

*En tu entorno escolar ¿cómo participas en la equidad de género?*

| Items  | Pretest | Posttest |
|--|---------|----------|
| A. Organización de talleres y charlas sobre igualdad de género y diversidad                                      | 17.29   | 25.66    |
| B. Fomento de la participación de mujeres en áreas tradicionalmente dominadas por hombres y viceversa            | 29.32   | 28.32    |
| C. Creación de grupos estudiantiles de trabajo o comités dedicados a la equidad de género en la institución      | 9.77    | 19.47    |
| D. Desarrollo de campañas de sensibilización en redes sociales y otros medios para promover la equidad de género | 9.03    | 8.85     |
| E. Ninguna anterior  | 34.59   | 17.70    |

**Tabla 2**

*¿Has ocupado ejemplos concretos de equidad de género en el material educativo utilizado en tu escuela?*

| Items   | Pretest | Posttest |
|---|---------|----------|
| A. Inclusión de imágenes y ejemplos que desafíen estereotipos de género                     | 24.81   | 29.20    |
| B. Incorporación de historias y logros de mujeres y hombres en diversas áreas               | 23.31   | 26.55    |
| C. Uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en los materiales educativos                   | 9.02    | 14.16    |
| D. Elección de ejemplos que reflejen la diversidad de experiencias y perspectivas de género | 18.80   | 18.58    |
| E. Ninguna anterior   | 24.06   | 11.50    |

**Tabla 3**

*¿De qué manera promueves una representación equitativa de hombres y mujeres en roles de liderazgo y participación en tu institución educativa?*

| Items   | Pretest | Postest |
|---|---------|---------|
| A. Organización de eventos y conferencias que destaquen los logros de líderes de diferentes géneros                       | 18.05   | 39.82   |
| B. Implementación de estrategias de empoderamiento que promuevan la participación activa de mujeres en roles de liderazgo | 12.78   | 17.70   |
| C. Creación de oportunidades de liderazgo y participación que sean accesibles para todos los estudiantes                  | 34.59   | 23.01   |
| D. Sensibilización y capacitación sobre la importancia de la diversidad de género en roles de liderazgo                   | 18.05   | 8.85    |
| E. Ninguna anterior   | 16.54   | 10.62   |

**Tabla 4**

*En el Tecnológico, ¿de qué manera fomentas la igualdad de oportunidades para todos los estudiantes, independientemente de su género?*

| Items  | Pretest | Postest |
|--|---------|---------|
| A. Implementación de igualdad de género en la admisión y selección de estudiantes  | 25.56   | 32.74   |
| B. Eliminación de barreras de género en el acceso a recursos y oportunidades   | 21.05   | 26.55   |
| C. Organización de actividades de sensibilización y capacitación para la comunidad educativa sobre igualdad de género y diversidad | 26.32   | 22.12   |
| D. Creación de becas y programas de apoyo específicos sin importar el género   | 18.05   | 10.62   |
| E. Ninguna anterior  | 9.02    | 7.96    |

**Tabla 5**

*¿Con qué actividad alientas la participación equitativa de hombres y mujeres en actividades extracurriculares?*

| Items  | Pretest | Postest |
|--|---------|---------|
| A. Creación de clubes y grupos de interés que promuevan la participación de todos los estudiantes                              | 33.83   | 45.13   |
| B. Implementación de campañas de promoción que destaquen la diversidad de actividades extracurriculares disponibles            | 15.79   | 13.27   |
| C. Desarrollo de políticas que garanticen la igualdad de oportunidades en la selección y liderazgo de grupos extracurriculares | 11.28   | 12.39   |
| D. Fomento de la diversidad de intereses y talentos entre los estudiantes, sin estereotipos de género                          | 24.81   | 19.47   |
| E. Ninguno anterior  | 14.29   | 9.73    |

## No discriminación

De acuerdo con los resultados de la Tabla 6, en la aplicación del pretest las respuestas con mayor porcentaje son C (31.58%), B (26.32%) y A (25.56%). En la aplicación postest la respuesta con mayor porcentaje fue B (32.74%), seguido de la opción A (29.20%) y C (22.12%).

De acuerdo con los resultados de la Tabla 7, las respuestas más frecuentes fueron las opciones A, B y C en ambas aplicaciones.

Respecto a la pregunta ¿Por qué medio conoces y practicas las políticas institucionales que garantizan la protección contra la discriminación por motivos de género u otras identidades? La respuesta con mayor porcentaje en ambas aplicaciones es la opción A, seguido de la opción B.

La respuesta con mayor porcentaje de la pregunta ¿Por cuál medio se promueve y practica activamente la diversidad de género en el aula en tu entorno?, es la opción C en ambas aplicaciones, (Tabla 9).

**Tabla 6**

*¿Cuáles acciones que realizas en tu entorno educativo es libre de discriminación por motivos de género u otras identidades?*

| Items  | Pretest | Postest |
|--|---------|---------|
| A. Implementación de programas de formación en diversidad y sensibilización para los y las estudiantes | 25.56   | 29.20   |
| B. Establecimiento de protocolos claros y procedimientos de denuncia para casos de discriminación      | 26.32   | 32.74   |
| C. Promoción de una cultura de respeto y tolerancia a través de campañas y actividades educativas      | 31.58   | 22.12   |
| D. Evaluación periódica del clima escolar para identificar y abordar posibles casos de discriminación  | 3.76    | 7.08    |
| E. Ninguna anterior  | 12.78   | 8.85    |

**Tabla 7**

De las siguientes acciones, ¿cuáles has abordado y corregido los comportamientos discriminatorios en tu escuela?

| Items   | Pretest | Postest |
|---|---------|---------|
| A. Intervención inmediata y firme por parte del personal educativo ante cualquier manifestación de discriminación | 29.32   | 29.20   |
| B. Implementación de programas de educación y sensibilización sobre la no discriminación                          | 23.30   | 24.78   |
| C. Apoyo y acompañamiento a las víctimas de discriminación, incluyendo medidas de protección y asesoramiento      | 21.80   | 21.24   |
| D. Realización de talleres y seminarios sobre diversidad e inclusión para toda la comunidad educativa             | 7.52    | 9.73    |
| E. Ninguna anterior   | 21.05   | 15.04   |

**Tabla 8**

¿Por qué medio conoces y practicas las políticas institucionales que garantizan la protección contra la discriminación por motivos de género u otras identidades?

| Items  | Pretest | Postest |
|--|---------|---------|
| A. Publicación y difusión accesible de las políticas institucionales en todos los medios de comunicación interna y externa           | 35.54   | 42.48   |
| B. Sesiones informativas y charlas sobre derechos y responsabilidades en materia de no discriminación                                | 21.80   | 21.24   |
| C. Creación de materiales educativos y recursos visuales que resuman las políticas contra la discriminación de forma clara y concisa | 15.04   | 15.04   |
| D. Organización de sesiones informativas y charlas sobre derechos humanos y no discriminación  | 10.53   | 9.73    |
| E. Ninguna anterior  | 17.29   | 11.50   |

**Tabla 9**

¿Por cuál medio se promueve y practica activamente la diversidad de género en el aula en tu entorno?

| Items   | Pretest | Postest |
|---|---------|---------|
| A. Incorporación de contenidos curriculares que reflejen la diversidad de género y promuevan la inclusión             | 14.29   | 20.35   |
| B. Organización de debates y actividades que fomenten la reflexión crítica sobre estereotipos de género               | 12.78   | 15.93   |
| C. Fomento de la participación igualitaria de todos los estudiantes en discusiones y actividades en el aula           | 48.87   | 42.48   |
| D. Invitación de oradores y expertos en género para enriquecer el diálogo y la comprensión de la diversidad de género | 7.52    | 10.62   |
| E. Ninguna anterior   | 16.54   | 10.62   |

## Prácticas educativas

Respecto a la pregunta ¿Cuáles de las estrategias de enseñanza son utilizadas en el aula por los docentes para la adaptación a las necesidades individuales de los estudiantes?, la respuesta con mayor porcentaje es la opción A en ambas aplicaciones, (Tabla 10).

Las estrategias de enseñanza más comunes que practican para la participación activa de todos los estudiantes es la opción B, seguido de la opción A, (Tabla 11).

La práctica que más utilizan para la colaboración y el trabajo en equipo en el aula es la opción A, seguido de la opción C, (Tabla 12).

Las respuestas con mayor porcentaje a la pregunta ¿Qué prácticas educativas respetan la diversidad de los estudiantes en tu escuela?, son las opciones A y C, (Tabla 13).

Las respuestas con mayor porcentaje a la pregunta ¿Cuáles prácticas educativas son flexibles y adaptables a diferentes estilos de aprendizaje?, son las opciones A y B, (Tabla 14).

**Tabla 10**

¿Cuáles de las estrategias de enseñanza son utilizadas en el aula por los docentes para la adaptación a las necesidades individuales de los estudiantes?

| Items   | Pretest | Postest |
|---|---------|---------|
| A. Implementación de evaluaciones formativas para identificar las necesidades de aprendizaje de cada estudiante | 29.32   | 45.13   |
| B. Utilización de técnicas diferenciadas de instrucción que aborden diversas modalidades de aprendizaje         | 20.30   | 15.93   |
| C. Ofrecimiento de tutorías personalizadas para brindar apoyo adicional a los estudiantes con dificultades      | 15.79   | 15.04   |
| D. Implementación de evaluaciones diagnósticas para identificar las necesidades y fortalezas de cada estudiante | 24.06   | 15.93   |
| E. Ninguna anterior   | 10.53   | 7.96    |

**Tabla 11**

*¿Cuáles de las estrategias de enseñanza practican la participación activa de todos los estudiantes?*

| Items  | Pretest | Postest |
|--|---------|---------|
| A. Implementación de estrategias para involucrar a estudiantes tímidos o menos participativos                        | 24.81   | 28.57   |
| B. Fomento de un ambiente inclusivo donde todas las opiniones sean valoradas y respetadas                            | 39.85   | 29.46   |
| C. Uso de técnicas de motivación para incentivar la participación y el compromiso de los estudiantes                 | 15.04   | 25.00   |
| D. Implementación de estrategias de evaluación formativa que reconozcan y refuercen los esfuerzos de los estudiantes | 10.53   | 9.82    |
| E. Ninguna anterior  | 9.77    | 7.14    |

**Tabla 12**

*¿Cómo se implementa la colaboración y el trabajo en equipo en el aula?*

| Items   | Pretest | Postest |
|---|---------|---------|
| A. Asignación de proyectos colaborativos que requieran el trabajo en equipo                                     | 46.62   | 43.36   |
| B. Organización de actividades extracurriculares y eventos sociales que promuevan el trabajo en equipo          | 12.03   | 18.58   |
| C. Creación de un ambiente de confianza donde los estudiantes se sientan seguros compartiendo ideas y opiniones | 27.07   | 23.89   |
| D. Valoración y reconocimiento de los logros obtenidos mediante el trabajo en equipo                            | 4.51    | 7.08    |
| E. Ninguna anterior   | 9.77    | 7.08    |

**Tabla 13**

*¿Qué prácticas educativas respetan la diversidad de los estudiantes en tu escuela?*

| Items   | Pretest | Postest |
|---|---------|---------|
| A. Incorporación de materiales educativos y recursos que reflejen la diversidad cultural, étnica y de género de los estudiantes   | 32.33   | 37.17   |
| B. Sensibilización del personal educativo sobre estereotipos para evitar prácticas discriminatorias                               | 18.05   | 16.81   |
| C. Implementación de estrategias que fomenten un ambiente inclusivo y respetuoso en el aula                                       | 30.83   | 26.55   |
| D. Colaboración con familias y comunidades para comprender y respetar las diversas perspectivas y experiencias de los estudiantes | 5.26    | 19.47   |
| E. Ninguna anterior   | 13.53   | 0.0     |

**Tabla 14**

*¿Cuáles prácticas educativas son flexibles y adaptables a diferentes estilos de aprendizaje?*

| Items  | Pretest | Postest |
|--|---------|---------|
| A. Ofrecen opciones de aprendizaje que se ajusten a las preferencias y necesidades individuales de los estudiantes | 27.07   | 36.28   |
| B. Utilización de tecnología educativa que permita la personalización del aprendizaje                              | 24.81   | 19.47   |
| C. Fomento de la autoevaluación y la reflexión para que los estudiantes identifiquen sus estilos de aprendizaje    | 15.04   | 15.93   |
| D. Colaboración con los estudiantes para desarrollar estrategias de aprendizaje que se adapten a sus necesidades   | 19.55   | 21.24   |
| E. Ninguna anterior  | 13.53   | 7.08    |

## Participación

La principal acción que realizan que les permiten participar activamente en actividades educativas dentro del Tecnológico, es la opción A, (Tabla 15).

Los principales medios que la institución educativa fomenta la participación equitativa de padres y tutores en la educación de los estudiantes son las opciones A y B, (Tabla 16).

En la aplicación del pretest la respuesta con mayor porcentaje fue la opción C (36.84%), sin embargo, en el postest, son tres opciones que concentran los porcentajes más altos, A (22.12%), B (20.35%) y C (28.32%), (Tabla 17).

**Tabla 15**

*¿Cuáles acciones te permiten participar activamente en actividades educativas dentro del Tecnológico?*

| Items  | Pretest | Postest |
|--|---------|---------|
| A. Organización de eventos y actividades extracurriculares que aborden una amplia gama de intereses            | 40.60   | 48.67   |
| B. Fomento de la participación estudiantil en comités y grupos de trabajo relacionados con la vida estudiantil | 20.30   | 15.04   |
| C. Implementación de programas de tutoría que fomenten la participación y el liderazgo estudiantil             | 6.77    | 15.04   |
| D. Organización de eventos y conferencias que promuevan la participación estudiantil y el intercambio de ideas | 23.31   | 14.016  |
| E. Ninguna anterior  | 9.02    | 7.08    |

**Tabla 16**

*Medios que la institución educativa fomenta la participación equitativa de padres y tutores en la educación de los estudiantes*

| Items  | Pretest | Postest |
|--|---------|---------|
| A. Organización de reuniones y eventos informativos que involucren activamente a los padres en la vida escolar de sus hijos                        | 30.83   | 27.43   |
| B. Establecimiento de canales de comunicación abiertos y accesibles para que los padres puedan participar y contribuir a la educación de sus hijos | 31.58   | 33.63   |
| C. Promoción de la participación de los padres en eventos escolares y actividades extracurriculares  | 12.78   | 15.93   |
| D. Reconocimiento y valoración del papel fundamental de los padres como socios en el proceso educativo de sus hijos                                | 9.77    | 12.39   |
| E. Ninguna anterior  | 15.04   | 10.62   |

**Tabla 17**

*¿Con cuál actividad se ofrecen oportunidades equitativas de liderazgo y representación estudiantil en el tecnológico?*

| Items   | Pretest | Postest |
|---|---------|---------|
| A. Implementación de procesos de elección democráticos y transparentes para los líderes estudiantiles   | 22.56   | 22.12   |
| B. Fomento de la diversidad y la inclusión en los órganos de gobierno estudiantil y en la representación estudiantil  | 15.79   | 20.35   |
| C. Creación de espacios y plataformas para que los líderes estudiantiles puedan expresar las necesidades e inquietudes de sus compañeros y promover cambios positivos en la comunidad educativa | 36.84   | 28.32   |
| D. Promoción de la participación estudiantil en la toma de decisiones y el diseño de políticas escolares  | 12.78   | 21.24   |
| E. Ninguna anterior   | 12.03   | 7.96    |

## Experiencias personales

Referente a la pregunta *¿Has experimentado discriminación de género en tu entorno educativo?*, las opciones A, B y C muestran los porcentajes más altos, en ambas aplicaciones, (Tabla 18).

Las actividades extracurriculares más frecuentes que llevan a cabo para promover la equidad de género y la no discriminación son A y D, (Tabla 19).

Respecto a la pregunta *¿En tu retícula escolar en términos de género y diversidad que acciones se deben tomar en cuenta?*, las opciones con mayor mención son A y B, (Tabla 20).

**Tabla 18**

*¿Has experimentado discriminación de género en tu entorno educativo?*

| Items   | Pretest | Postest |
|---|---------|---------|
| A. Apoyo y asesoramiento individualizado para las víctimas de discriminación  | 17.29   | 16.81   |
| B. Intervención inmediata y adecuada por parte del personal educativo ante cualquier incidente de discriminación                          | 15.04   | 25.66   |
| C. Sensibilización y educación sobre la igualdad de género y la diversidad para toda la comunidad educativa                               | 16.54   | 14.16   |
| D. Creación de un entorno seguro y de apoyo donde los estudiantes se sientan empoderados para denunciar cualquier forma de discriminación | 5.26    | 15.93   |
| E. Ninguna anterior   | 45.86   | 27.43   |

**Tabla 19**

*¿En cuál de las actividades extracurriculares que promuevan la equidad de género y la no discriminación participas?*

| Items  | Pretest | Postest |
|--|---------|---------|
| A. Organización de campañas y eventos que promuevan la igualdad de género y la diversidad                  | 22.56   | 26.55   |
| B. Colaboración con organizaciones externas que trabajen en temas de igualdad de género y derechos humanos | 15.04   | 18.58   |
| C. Desarrollo de proyectos extracurriculares que aborden temas de género y diversidad                      | 12.78   | 15.93   |
| D. Fomento de la participación de estudiantes en actividades extracurriculares inclusivas y respetuosas    | 22.56   | 23.01   |
| E. Ninguna anterior  | 27.07   | 15.93   |

**Tabla 20**

*En tu retícula escolar en términos de género y diversidad que acciones se deben tomar en cuenta*

| Items   | Pretest | Postest |
|---|---------|---------|
| A. Revisión y actualización de la retícula para incluir materias que reflejen la diversidad de género y promuevan la igualdad             | 27.07   | 23.89   |
| B. Capacitación del personal educativo en enfoques pedagógicos sensibles al género y la diversidad  | 21.80   | 25.66   |
| C. Creación de materiales educativos y recursos didácticos que aborden temas de género y diversidad de manera específica                  | 19.55   | 25.66   |
| D. Colaboración con expertos externos y grupos de interés para garantizar que la retícula sea inclusivo y representativo de la diversidad | 15.04   | 15.93   |
| E. Ninguna anterior   | 16.54   | 8.85    |

### Análisis de asociación

En la Tabla 21 se muestran las medidas de correlación en las variables de estudio para la aplicación del pretest. Se identifican correlaciones positivas fuertes entre las variables no discriminación y participación ( $r=0.70$ ), Practicas educativas y participación ( $r=0.72$ ) y una correlación positiva moderada entre entidad de género y participación ( $r=0.54$ ), (Tabla 21).

En la Tabla 22 se muestran las medidas de correlación en las variables de estudio para la aplicación del postest. Se muestra una correlación positiva baja entre entidad de género y no discriminación ( $r=0.265$ ).

### Análisis de asociación de acuerdo con el sexo de los entrevistados

A continuación, se muestran las matrices de correlación para el grupo de hombres y mujeres en la aplicación del pretest y postets.

Para el caso de las mujeres en el pretest, se identifican correlaciones positivas moderadas entre las variables no discriminación con participación ( $r=0.646$ ) y practicas educativas con participación ( $r=0.646$ ). Asimismo, se muestra una correlación positiva baja

entre entidad de género y participación ( $r=0.477$ ), (Tabla 23).

En la aplicación postest, las correlaciones son muy bajas, sin embargo, se señalan las siguientes variables por presentar coeficientes de correlación más altos comparado con las demás variables. Entidad de género con prácticas educativas ( $r=0.233$ ), practicas educativas y experiencias personales ( $r=0.230$ ), (Tabla 24).

Para el grupo de los hombres, en la aplicación del pretest, se muestran varios grupos de variables que presentan correlaciones. Correlaciones moderadas positivas: entidad de género con participación ( $r=0.538$ ), practicas educativas y participación ( $r=0.584$ ), participación con experiencias personales ( $r=0.541$ ) y no discriminación con experiencias personales ( $r=0.493$ ). Correlación positiva fuerte: no discriminación y participación ( $r=0.774$ ), (Tabla 25).

En la aplicación postest, solo se muestra una correlación positiva moderada, entre entidad de género y no discriminación ( $r=0.435$ ), (Tabla 26).

**Tabla 21**

*Análisis de asociación entre las variables de estudio en el pretest*

|                         | Entidad de género | No discriminación | Practicass educativas | Participación | Experiencias personales |
|-------------------------|-------------------|-------------------|-----------------------|---------------|-------------------------|
| Entidad de género       | 1.00              |                   |                       |               |                         |
| No discriminación       | 0.04              | 1.00              |                       |               |                         |
| Practicass educativas   | 0.06              | 0.31              | 1.00                  |               |                         |
| Participación           | 0.54              | 0.70              | 0.72                  | 1.00          |                         |
| Experiencias personales | 0.16              | 0.17              | 0.11                  | 0.22          | 1.00                    |

**Tabla 22**

*Análisis de asociación entre las variables de estudio en el postest*

|                         | Entidad de género | No discriminación | Practicass educativas | Participación | Experiencias personales |
|-------------------------|-------------------|-------------------|-----------------------|---------------|-------------------------|
| Entidad de género       | 1.00              |                   |                       |               |                         |
| No discriminación       | 0.265             | 1.00              |                       |               |                         |
| Practicass educativas   | 0.192             | 0.128             | 1.00                  |               |                         |
| Participación           | -0.026            | 0.137             | -0.056                | 1.00          |                         |
| Experiencias personales | 0.150             | 0.081             | 0.069                 | 0.134         | 1.00                    |

**Tabla 23***Análisis de asociación entre las variables de estudio en el pretest en las mujeres*

|                         | Entidad de género | No discriminación | Practicas educativas | Participación | Experiencias personales |
|-------------------------|-------------------|-------------------|----------------------|---------------|-------------------------|
| Entidad de género       | 1.000             |                   |                      |               |                         |
| No discriminación       | -0.078            | 1.000             |                      |               |                         |
| Practicas educativas    | 0.108             | 0.371             | 1.000                |               |                         |
| Participación           | 0.477             | 0.646             | 0.785                | 1.000         |                         |
| Experiencias personales | 0.069             | -0.040            | 0.146                | 0.070         | 1.000                   |

**Tabla 24***Análisis de asociación entre las variables de estudio en el postest en las mujeres*

|                         | Entidad de género | No discriminación | Practicas educativas | Participación | Experiencias personales |
|-------------------------|-------------------|-------------------|----------------------|---------------|-------------------------|
| Entidad de género       | 1.000             |                   |                      |               |                         |
| No discriminación       | 0.162             | 1.000             |                      |               |                         |
| Practicas educativas    | 0.233             | 0.102             | 1.000                |               |                         |
| Participación           | -0.046            | 0.126             | -0.034               | 1.000         |                         |
| Experiencias personales | 0.137             | 0.024             | 0.230                | 0.154         | 1.000                   |

**Tabla 25***Análisis de asociación entre las variables de estudio en el pretest en los hombres*

|                         | Entidad de género | No discriminación | Practicas educativas | Participación | Experiencias personales |
|-------------------------|-------------------|-------------------|----------------------|---------------|-------------------------|
| Entidad de género       | 1.000             |                   |                      |               |                         |
| No discriminación       | 0.225             | 1.000             |                      |               |                         |
| Practicas educativas    | -0.084            | 0.224             | 1.000                |               |                         |
| Participación           | 0.538             | 0.774             | 0.584                | 1.000         |                         |
| Experiencias personales | 0.380             | 0.493             | 0.111                | 0.541         | 1.000                   |

**Tabla 26***Análisis de asociación entre las variables de estudio en el postest en los hombres*

|                         | Entidad de género | No discriminación | Practicas educativas | Participación | Experiencias personales |
|-------------------------|-------------------|-------------------|----------------------|---------------|-------------------------|
| Entidad de género       | 1.000             |                   |                      |               |                         |
| No discriminación       | 0.435             | 1.000             |                      |               |                         |
| Practicas educativas    | 0.087             | 0.181             | 1.000                |               |                         |
| Participación           | 0.004             | 0.177             | -0.084               | 1.000         |                         |
| Experiencias personales | 0.169             | 0.165             | -0.199               | 0.088         | 1.000                   |

## CONCLUSIONES

### En equidad de género

En las preguntas:

- ¿En tu entorno escolar como participas en la equidad de género?
- ¿Has ocupado ejemplos concretos de equidad de género en el material educativo utilizado en tu escuela?

- ¿En el Tecnológico de qué manera fomentas la igualdad de oportunidades para todos los estudiantes, independientemente de su género?
- ¿Con qué actividad alientas la participación equitativa de hombres y mujeres en actividades extracurriculares?

Las respuestas con mayor mención en el pretest, se mantienen en el postest.

En cambio, la pregunta ¿De qué manera promueves una representación equitativa de hombres y mujeres en roles de liderazgo y participación en tu institución educativa? En el pretest la respuesta con mayor mención es “Creación de oportunidades de liderazgo y participación que sean accesibles para todos los estudiantes”. En el postest, es “Organización de eventos y conferencias que destaquen los logros de líderes de diferentes géneros”.

### No discriminación

¿Cuáles acciones que realizas en tu entorno educativo es libre de discriminación por motivos de género u otras identidades?, en el pretest la respuesta más frecuente fue “Promoción de una cultura de respeto y tolerancia a través de campañas y actividades educativas”. En el postest “Establecimiento de protocolos claros y procedimientos de denuncia para casos de discriminación”

En las preguntas:

- ¿De las siguientes acciones, cuales has abordado y corregido los comportamientos discriminatorios en tu escuela?
- ¿Por qué medio conoces y practicas las políticas institucionales que garantizan la protección contra la discriminación por motivos de género u otras identidades?
- ¿Por cuál medio se promueve y practica activamente la diversidad de género en el aula en tu entorno?

Las respuestas con mayor mención en el pretest, se mantienen en el postest.

En las dimensiones prácticas educativas y experiencias personales. La tendencia de respuesta en el pretest se mantiene en el postest.

### Análisis de asociación

Se muestran diferentes patrones en los momentos de aplicación del pretest y postest. En el pretest, se identifican correlaciones positivas fuertes entre las variables no discriminación y participación ( $r=0.70$ ), Practicas educativas y participación ( $r=0.72$ ) y una correlación positiva moderada entre entidad de género y participación ( $r=0.54$ ). En cambio, en el postest los coeficientes de correlación son bajos.

Al realizar las asociaciones separando el grupo de estudio en hombres y mujeres, se encuentro lo siguiente:

En el grupo de mujeres para el pretest, se identifican correlaciones positivas moderadas entre las variables no discriminación con participación ( $r=0.646$ ) y practicas educativas con participación ( $r=0.646$ ). Sin embargo, en el postest, el esquema cambia, ya que las correlaciones son muy bajas.

De manera similar ocurre en el grupo de los hombres, en el pretest, se identifican varios grupos de variables que presentan asociaciones:

Correlaciones moderadas positivas: entidad de género con participación ( $r=0.538$ ), practicas educativas y participación ( $r=0.584$ ), participación con experiencias personales ( $r=0.541$ ) y no discriminación con experiencias personales ( $r=0.493$ ).

Correlación positiva fuerte: no discriminación y participación ( $r=0.774$ ).

En el postest, el esquema cambia, ya que las correlaciones son muy bajas.



## REFERENCIAS

- Carmona, N. B. (2022). Políticas y prácticas institucionales para la incorporación de la perspectiva de género en la Universidad Nacional de Río Negro: desarrollo histórico y desafíos a futuro. En G. Bonder (Comp.), *La institucionalización del enfoque de igualdad de género en universidades de américa latina: experiencias, reflexiones y contribuciones para el futuro de la educación superior* (pp. 83-94). UNESCO.  
<https://whec2022.net/resources/Catedra%20Regional%20UNESCO.%20Mujer.%20Ciencia%20y%20Tecnologia%20en%20America%20Latina.pdf>
- Dome, C. (2021). Desigualdad de género en la educación superior. Percepciones de estudiantes en los primeros años de carrera. *Campo Universitario*, 2 (4) 1-19.  
<https://campouniversitario.aduba.org.ar/ojs/index.php/cu/article/download/29/87/192>
- Gonzales-Armijos, X. M. & Zambrano-Loor, T. L. (2023). Estrategias creativas para la promoción de la igualdad de género en estudiantes de Básica Superior. *Revista San Gregorio*, 53, 70-85.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8901829>
- Guerrero-Vela, B. V. (2020). Equidad de género, un reto de la educación superior pública. *Revista Hernández-López, A., Luna-Nemecio, J., Atayde-Manríquez, K. (2020). Cultura de Género en las Universidades en el marco de la socioformación y el desarrollo social sostenible: Análisis Documental. Pacha. Revista de Estudios Contemporáneos del Sur Global*, 1(1) 32-44.  
<https://revistapacha.religacion.com/index.php/about/article/view/8/6>
- Jiménez-Quenguan, M., & Galeano-Barbosa, D. J. (2020). La necesidad de educar en perspectiva de género. *Revista Educación*, 44 (1), 1-34.  
<https://www.redalyc.org/journal/440/44060092035/html/>
- Jurídica Crítica Y Derecho*, 1(1), 13-23.  
<https://doi.org/10.29166/criticayderecho.v1i1.2444>
- Lechuga-Montenegro, J., Ramírez-Argumosa, G., & Guerrero-Tostado, M. (2018). Educación y género. El largo trayecto de la mujer hacia la modernidad en México. *Economía UNAM*, 15 (43), 110-139.  
<https://www.redalyc.org/journal/3635/363557935007/html/>
- Organización de las Naciones Unidas. (2018). *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible Una oportunidad para América Latina y el Caribe*.  
<https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/cb30a4de-7d87-4e79-8e7a-ad5279038718/content>
- Prince Torres, A. C. (2021). Perspectiva de género en el currículo oculto: catalizador de la visibilización femenina. *Revista de Estilos de Aprendizaje*, 14 (Número especial 2021), 1-15.  
<https://revistaestilosdeaprendizaje.com/article/view/3454>
- Rodriguez-Pérez, B. E. (2023). *Diagnóstico de igualdad de género en las IES*.  
<http://www.anuies.mx/media/docs/avisos/pdf/240116033035DIAGNO-CC-81STICO+UNIDADES+DE+IGUALDAD+2023.pdf>
- Vargas-Sandoval, Y. (2021). La igualdad y la equidad de género en la educación secundaria costarricense: criterios para un diseño de evaluación. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*, 21(3), 1-22.  
<https://www.redalyc.org/journal/447/44768298022/html/>
- Villavicencio-Carranza, M. A. (2019). Igualdad de género en organizaciones mexicanas: avances y retos. *Millcayac - Revista Digital de Ciencias Sociales*, VI (11), 291-310.  
<https://www.redalyc.org/journal/5258/525867920013/html/>