UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO

PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

Contenido

PRESENTACIÓN 4

MARCO NORMATIVO 5

Marco Internacional 5

Marco Nacional 9

DIAGNÓSTICO 11

PERSPECTIVA DE DISEÑO Y TRABAJO 2616

Perspectiva de igualdad de género. 2717

Perspectiva de Inclusión 2920

CONCEPTOS PRINCIPALES 3021

Accesibilidad: 3021

Acciones afirmativas: 3021

Diversidad: 3122

Educación inclusiva: 3122

Equidad de género: 3122

Igualdad: 3222

Igualdad de oportunidades: 3323

Sistema Sexo-Género: 3323

PRINCIPIOS RECTORES 3324

I. Igualdad y no discriminación 3424

II. Educación Incluyente: 3425

III. Laicidad: 3425

IV. La Igualdad sustantiva entre mujeres y hombres: 3525

V. Colaboración interinstitucional: 3525

VI. Enfoque transformador: 3525
VII. Pro persona: 3525
VIII Respeto a la dignidad:..... 3525
IX. Debida diligencia:..... 3526
X. Efectividad:..... 3526
XI. Interdisciplinariedad:..... 3526
XII. De la Libertad de las Mujeres: 3626
ESTRATEGIAS GENERALES 3727

1. Comités Universitario de Igualdad de Género 4333
Comité Universitario de Igualdad de Género..... 4434
Comité Revisor de recursos de reconsideración ..... **¡Error! Marcador no definido.**37
2. Programa Universitario de Igualdad de Género 4637

PRESENTACIÓN

Impulsar y garantizar la igualdad en los ámbitos académicos, requiere de acciones para la revisión y reforma de sus marcos normativos, procedimientos administrativos, incorporación de las teorías feministas y de derechos humanos a los mapas curriculares, generación de partidas presupuestales con perspectiva de género, perspectiva intercultural e interseccional, así como la incorporación de acciones de conciliación trabajo familia, desnaturalización de la violencia, eliminación de los actos de discriminación motivados por razones el origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas; todo en coordinación y trabajo colaborativo con la comunidad docente, administrativa y estudiantil de la Universidad.

La Universidad Autónoma de Querétaro como instancia de investigación y de educación media superior y superior, reconoce el compromiso social, científico y educativo en el impulso a la Igualdad Sustantiva por lo que en el Plan Institucional de Desarrollo PIDE 2021-2024, ha incorporado la perspectiva de igualdad de género en los quehaceres universitarios, desarrollando en el Eje de Gestión Académica la Meta M11.4 Consolidar el Plan de Igualdad, por lo cual desde la Coordinación de Igualdad de Género, Secretaría Particular se establece el presente documento.

MARCO NORMATIVO

Los derechos de todas las personas, así como la obligación de las instituciones y del funcionario público para la garantía de estos, tiene su principal fundamento en el respeto a la dignidad humana y en el principio de igualdad. De acuerdo con los criterios éticos y jurídicos vigentes en nuestro ordenamiento legal; todas las personas somos iguales en dignidad y derechos, así lo consagran los diversos instrumentos y normas jurídicas, desde la Declaración Universal de los Derechos Humanos hasta nuestra Constitución.

En este apartado se presentan los principales documentos jurídicos de carácter internacional y nacional en materia de derechos humanos y género, en los que la Universidad Autónoma de Querétaro ha fundamentado la creación e implementación del Plan de Igualdad Universitario.

Marco Internacional

En el ámbito internacional el principal documento de referencia es la **La Declaración Universal de los Derechos Humanos,** la cual es un documento que marca un nuevo paradigma en la historia de los derechos humanos, ya que contó con la participación de representantes de todas las regiones del mundo en su elaboración. La Declaración fue proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París, el 10 de diciembre de 1948 en su (Resolución 217 A (III) como un ideal común para todos los pueblos y naciones, además establece, por primera vez, los derechos humanos fundamentales que deben protegerse en el mundo. Sus principales artículos mencionan lo siguiente:

Artículo 2: Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

Artículo 7: Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación. Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes.

La Declaratoria asigna a la educación dos funciones básicas que también son esenciales para el concepto de educación intercultural: declara que la educación “tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales”.

El **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos** es un tratado multilateral general que reconoce Derechos civiles y políticos, en él se establecen mecanismos para su protección y garantía. Fue adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas mediante la Resolución 2200 A (XXI), del 16 de diciembre de 1966 y entró en vigor el 23 de marzo de 1976, ratificado por más de 160 países entre ellos México, de sus principales aportaciones es que los estados se comprometen a promover el derecho a **la autodeterminación** y a respetar ese derecho, entre los principales artículos encontramos:

Artículo 2.1: Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a respetar y a garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en el presente Pacto, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

En el mismo sentido el **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales** en su artículo 2do enuncia el compromiso de garantizar los derechos sin discriminación:

Artículo 2: Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

Con respecto a la Igualdad de Género, el Estado Mexicano ha ratificado tratados internacionales en materia de igualdad y no discriminación desde hace más de 40 años, entre los principales se encuentra **la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)**, siendo un instrumento legalmente vinculante que define la discriminación contra la mujer, identifica varias formas en que se manifiesta y establece una agenda de acción nacional para eliminar todas las formas de discriminación contra la mujer.

Específicamente, la CEDAW se encuentra entre los seis tratados fundamentales sobre derechos humanos que México está obligado a cumplir. La Convención fue adoptada y abierta a firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General de Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979; y a su vez México firmó la Convención en 1980 y la ratificó el 23 de marzo de 1981.

En la CEDAW se define la discriminación contra la mujer como:

> […] toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades

fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1979).

Con respecto a la educación en el **Artículo 10 de la CEDAW** se establece que los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, a fin de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación y en particular para asegurar condiciones de igualdad entre hombres y mujeres.

En su **Artículo 11** establece que los Estados Parte adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos.

A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

- Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil.
- Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales;
- Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños.
- Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

En 1994 fue adoptada la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer **(Convención de Belém do Pará).** Fue el primer y único instrumento legalmente vinculante a nivel regional sobre violencia contra las mujeres.

La Convención fue adoptada y abierta a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos, en su vigésimo cuarto periodo ordinario de sesiones, del 9 de junio de 1994, en Belem do Para, Brasil. A su vez, México firmó la Convención el 4 de junio de 1994 y la ratificó el 12 de noviembre de 1998 (México, 2019).

La Convención define en su **Artículo 1** violencia contra la mujer como:

> […] cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado (Asamblea General de la Organización de Estados Americanos, 1994).

En su **Artículo 2,** reconoce diversos tipos de violencia, por lo que saca del ámbito privado el problema de violencia de género, colocándolo como un problema público. Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica:

a. Que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer, y que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual;
b. Que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar, y
c. Que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra (Asamblea General de la Organización de Estados Americanos, 1994).

En 1995 se realizó **La Plataforma de Acción de Beijing** identificando áreas específicas de acción para los gobiernos en cuanto a prevenir y hacer frente a la violencia contra las mujeres.

La Plataforma de Acción de Beijing son lineamientos internacionales para la realización de acciones concretas en los 189 países participantes, entre ellos se encuentra el Estado mexicano, encontrando propuestas para el diseño de instituciones y políticas públicas con perspectiva de género, proyectando modificaciones a 20 años, dichas acciones se presentan en 12 esferas de principal preocupación enfocadas en lograr el acceso en igualdad de las mujeres a sus derechos:

1. La mujer y el medio ambiente
2. La mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones
3. La niña
4. La mujer y la economía
5. La mujer y la pobreza
6. La violencia contra la mujer
7. Los derechos humanos de la mujer
8. Educación y capacitación de la mujer
9. Mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer

10. La mujer y la salud
11. La mujer y los medios de difusión
12. La mujer y los conflictos armados

Desde su creación (1995), cada 5 años se presenta el informe oficial sobre los avances en dichas esferas por cada uno de los países firmantes ante ONU Mujeres y la Secretaría General de la ONU, así mismo la sociedad civil ha entregado informes sombra o alternos al organismo internacional, complementando la información oficial o brindando información sobre avances, deficiencias o nulas acciones gubernamentales en las esferas, abonando así desde el estudio de caso y a partir del análisis cualitativo sobre la situación en la que se encuentran las mujeres y niñas en el país.

ONU Mujeres refiere que las principales brechas se encuentran en el ámbito laboral, en el poco acceso que tienen las mujeres al trabajo decente, la eliminación de la brecha salarial y al desequilibrio que existe en el trabajo doméstico y de cuidado; así como en los altos índices de violencia contra las mujeres, la mortalidad materna y la falta de acceso a los derechos sexuales y reproductivos, sin dejar de lado la escasa participación de las mujeres en los espacios de toma de decisiones.

Con respecto a los derechos de las personas con diversidad funcional en específico aquellas con discapacidades físicas, auditiva, intelectual, visual y psicosocial la Convención sobre los Derechos de las Personas con discapacidad en el año 2006, ratificada por México en el año 2008 enuncia en su artículo 24 fracción 5:

> “Los Estados Parte aseguraran que las personas con discapacidad tengan acceso general a la educación superior, la formación profesional, la educación para adultos y el aprendizaje durante toda la vida sin discriminación y en igualdad de condiciones con las demás. A tal fin, los Estados parte aseguraran que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad”.

Marco Nacional

Nuestra **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos** menciona en su Artículo 1o. que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece menciona que queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales,

el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Es así que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

El 15 de mayo de 2019, se publicó el decreto en el **Diario Oficial de la Federación** por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de los artículos 3°, 31°, y 73° de la Constitución en materia educativa. Esta reforma otorga en el Artículo 3º el derecho a la educación, enfatizando que "la educación se basará en el respeto irrestricto de la dignidad de las personas, con un enfoque de derechos humanos y de igualdad sustantiva" (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1917).

Es importante destacar que la reforma contempla que "los planes y programas de estudio tendrán perspectiva de género", lo que representa un avance para que las escuelas estén exentas de violencia y discriminación, además de brindar educación con perspectiva de género.

Actualmente contamos con la **Ley Federal para prevenir y eliminar la Discriminación** aprobada en 2004, **Ley General de Acceso a las mujeres a una vida libre de violencia** de 2007 y **Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres** entre mujeres y hombres de 2006, con su última reforma en marzo de 2016, mismas que han sido integradas a las entidades federativas, a través de la armonización de sus marcos legales.

De manera particular la **Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres** sienta las bases jurídicas para la coordinación, colaboración y concertación entre los tres órdenes de gobierno para garantizar la igualdad sustantiva, eliminando toda forma de discriminación basada en las diferencias sexuales.

La Ley establece que le corresponde al Gobierno Federal elaborar la Política Nacional en Materia de Igualdad entre mujeres y hombres, la cual deberá establecer las acciones conducentes para lograr la igualdad sustantiva en el ámbito, económico, político, social y cultural.

Adicionalmente, la Ley contempla en su Artículo 35 y Artículo 36 que la Política Nacional proponga los mecanismos de operación adecuados para la participación equitativa entre mujeres y hombres en la toma de decisiones políticas y socioeconómicas.

La **Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación** en su **Artículo 9** menciona que todas las personas somos iguales, en su **Artículo 9,** menciona que

queda prohibida toda práctica discriminatoria que tenga por objeto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades.

A efecto de lo anterior, se consideran como conductas discriminatorias.

I. Impedir el acceso a la educación pública o privada, así como a becas e incentivos para la permanencia en los centros educativos, en los términos de las disposiciones aplicables;

II. Establecer contenidos, métodos o instrumentos pedagógicos en que se asignen papeles contrarios a la igualdad o que difundan una condición de subordinación;

III. Impedir el acceso a cualquier servicio público o institución privada que preste servicios al público, así como limitar el acceso y libre desplazamiento en los espacios públicos;

IV. Restringir la participación en actividades deportivas, recreativas o culturales;

V. Restringir o limitar el uso de su lengua, usos, costumbre y cultura en actividades públicas o privadas, en términos de las disposiciones aplicables.

Artículo 13: Los órganos públicos y las autoridades federales, en el ámbito de su competencia, llevarán a cabo, entre otras, las siguientes medidas positivas y compensatorias a favor de la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad:**I…**

II. Procurar su incorporación, permanencia y participación en las actividades educativas regulares en todos los niveles;

.

DIAGNÓSTICO

La comunidad universitaria de la UAQ, como reflejo de lo que sucede en la sociedad nacional, es heterogénea en múltiples dimensiones: edad, sexo, género, vocación, intereses, situación socioeconómica, procedencia, etc. En referencia al origen, no se trata sólo de un asunto de geografía, sino también de ascendencia cultural. México, es un país multiétnico, sin embargo, el contacto entre las culturas originarias y la sociedad nacional han sido históricamente desiguales y lo siguen siendo en las prácticas de la vida diaria, por lo que las diferencias deben ser reconocidas para reformar las inequidades

La Universidad Autónoma de Querétaro como instancia de investigación y de educación media superior y superior, es consciente del contexto de violencia por el

que pasa el país y el estado, con afectaciones específicas hacía las mujeres. El 70.1% de las mujeres del país de 15 años y más, han experimentado al menos una situación de violencia psicológica, física, sexual, económica, patrimonial y/o discriminación y el 42.8% lo han experimentado en el último año, de acuerdo a los datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2021. En Querétaro, nos encontramos por encima de la media nacional; ocupamos el tercer lugar con el 75.2% de las mujeres que refieren haber experimentado al menos una situación de violencia a lo largo de su vida y el primero con 49.8% de mujeres que han experimentado violencia en los últimos 12 meses.

La mayor prevalencia de violencia es la psicológica, con el 51.6% recibida alguna vez en su vida y el 29.4% en los últimos 12 meses; en segundo lugar, se encuentra la violencia sexual de la que 49.7% de las mujeres mencionaron haberla experimentado alguna vez en su vida y el 23.3% en los últimos 12 meses.

Con respecto al ámbito de donde prevalece la violencia, a nivel nacional, las mujeres mencionan al ámbito comunitario como el principal, por lo que el 45.6% de mujeres mencionan que una persona de su comunidad ha ejercido violencia contra ellas; en segundo lugar, se menciona el ámbito relacionado con su pareja, con el 39.9% a lo largo de su actual o última pareja y el 20.7% en los últimos 12 meses; y, en tercer lugar, en el ambiente escolar, con 32.3% a lo largo de su vida escolar y 20.2% en los últimos 12 meses.

Las mujeres encuestadas mencionaron que, en los últimos 12 meses, su principal agresor ha sido su compañero, con un 46.2%; en segundo lugar, su maestro, con el 16.8% y tercer lugar, compañeras, con el 13%. En el ámbito escolar, Querétaro se encuentra en primer lugar nacional con 40.3% de mujeres que a lo largo de su vida han experimentado violencia y el 29.4% en los últimos 12 meses.

Al interior de la UAQ la situación no es muy diferente, por lo que la violencia hacia las mujeres y las disidencias sexuales está presente. Previo a 2018, no se contaba con un mecanismo unificado que permitiera el registro de las quejas, el acompañamiento de la víctima y la integración de carpetas de investigación que permitiera tomar las sanciones correspondientes. Es así que para 2018 se elaboró y presentó el Protocolo de Actuación e Intervención en Materia de Violencia de Género y se aperturó la Unidad de Atención a Violencia de Género (UAVIG), estableciendo, desde su misma creación, la posibilidad de revisar su funcionamiento y ser reformada en un periodo bienal, por lo que en 2020 se tuvo la segunda versión de dicho protocolo y en 2022 se tendrá la tercera.

Actualmente, la UAVIG es la oficina especializada para recibir y atender a las personas en situación de víctimas de violencia de género y discriminación en razón de diversidad sexual y cuenta con 20 enlaces distribuidas en cada Facultad, campus externo al Centro Universitario en donde la Universidad tiene presencia y en los planteles de la Escuela de Bachilleres, con el objeto de establecer un primer contacto con la persona en situación de víctima de violencia de género y con ello garantizar el cumplimiento de las funciones previstas para esta Unidad.

Sin embargo, a pesar de los esfuerzos, las reformas al protocolo y la creación de la UAVIG no han sido suficientes para brindar atención a la demanda, cada vez mayor en el estado. Respecto a los casos de violencia de género al interior de la Universidad, las sanciones se quedan cortas ante el nivel de riesgo expresado por las víctimas. Lo anterior genera la necesidad urgente de realizar reformas a la normativa universitaria comenzando con la Ley Orgánica y los Estatutos; garantizando con ello la incorporación de la perspectiva de igualdad de género y diversidades sexuales, la generación de procedimientos de sanción exclusivos y diferenciados para atender casos de violencia de género, creación de mecanismos eficientes de coordinación y seguimiento con instancias estatales de atención y acceso a la justicia, que garantice a las víctimas la reparación del daño. Se requiere, además, continuar y fortalecer las acciones de vinculación al exterior que tengan como efecto modificar las estructuras en el estado y el país, a fin de que se otorguen recursos e infraestructura para atender la violencia de género.

Las cifras en la UAQ son asimismo preocupantes. A partir de la inauguración y puesta en operación de la Unidad, del periodo de agosto a diciembre del 2018 se atendieron 15 quejas en total, en el año del 2019 se recibieron y atendieron 46 quejas, durante 2020 dio inicio el periodo de contingencia sanitaria declarada a nivel nacional a causa de la pandemia por COVID-19, por lo que se llevaron a cabo los procesos de atención a través de los medios digitales, teniendo como resultado un total de 69 quejas. Para 2021, la UAVIG recibió y atendió un total de 71 quejas, y de enero a septiembre de 2022, 109 quejas en tota. ~~I (ANEXO Informe de quejas 1er semestre 2022-UAVIG).~~

En la Universidad, se observa la presencia de estereotipos de género, los cuales abonan al mantenimiento de estructuras dicotómicas y de relaciones asimétricas de poder. Ejemplo de ello es la participación diferenciada de mujeres y hombres en los programas de estudio en donde se observa ya mayor presencia mujeres o mayor participación de hombres en ciertas disciplinas que poseen características relacionadas con los roles y estereotipos históricamente asignados a las mujeres (cuidado, afecto, delicadeza) y varones (fuerza, competitividad, control de sus

emociones) estereotipos de género. De forma similar, podemos encontrar en la población administrativa cargos diferenciados por sexo, con mayor presencia de mujeres en cargos secretariales y mayor presencia de varones en cargos de toma de decisiones en mandos medios y en áreas de mantenimiento ~~(ANEXO Informe estadístico desagregado por sexo).~~

Este contexto nacional, estatal y de la Universidad, ha hecho que se tomen acciones en materia de prevención de la violencia y modificación de estructuras (transversalización e institucionalización) que abonen a la construcción de espacios más igualitarios y que impulsen la paz en las relaciones personales, en las estructuras institucionales y, sobre todo, en la docencia, principal objetivo de las instituciones de educación. Es así que se han creado diversos espacios: Coordinación de Gestión Educativa para una Cultura de Paz, Coordinación de Atención al estudiante con discapacidad, Coordinación de Derecho Indígena, Coordinación de Interculturalidad y, recientemente, el Centro de Estudios Interdisciplinarios e Investigaciones de Género y la Coordinación de Igualdad de Género (antes Género UAQ), además del Programa de Derechos Humanos con el que ya se contaba desde 2015.

Durante 2020, 2021 y 2022, se impulsó la creación de Unidades de Género en las 13 Facultades y Escuela de Bachilleres, instalando la última a principios de 2022 (Lenguas y Letras). En este mismo sentido, las 8 Secretarías de Rectoría nombraron a una persona enlace en materia de género que pueda impulsar la transversalización de la Perspectiva de Igualdad de Género en su Secretaría.

Dentro del Plan Institucional De Desarrollo 2021-2024, se incluyó como una de las metas el Plan de Igualdad del que se desprende la Política Universitaria de Igualdad e Inclusión, el Programa Universitario de Igualdad de Género y el Comité Universitario de Igualdad y no Discriminación, en el que participan las 14 unidades académicas, 8 unidades administrativas, la UAVIG y la Coordinación de Igualdad de Género, que tiene como objetivo evaluar y dar seguimiento a las acciones proyectadas en el Programa antes mencionado.

El Programa de Igualdad de Género es el documento técnico de trabajo que presenta 120 líneas de acción, organizadas en 10 Ejes estratégicos que buscan la reducción de las brechas de desigualdad por razones de género presentes en la Universidad. Dicho programa tiene una proyección a 10 años en una temporalidad de 2021 a 2031, y plantea la participación activa de todas las unidades académicas y administrativas. Así, cada una de las Secretarías de Rectoría, la Oficina de la Abogacía General, las 13 Facultades y la Escuela de Bachilleres asumen responsabilidades en la materia y

realizan trabajo colaborativo para eliminar la violencia por razón de género y las brechas de desigualdad.

Estas estrategias cumplirán un año de su instalación en noviembre de 2023, lo que nos ha permitido mirar sus alcances y oportunidades, como la necesidad de presupuesto, personal y espacios físicos suficientes, consolidación de los canales de comunicación con las y los Directores de Facultades y Escuela de Bachilleres, la falta de coordinación en el trabajo entre Unidades de Género y la necesidad de establecer vinculación formal con instancias estatales y federales, principalmente las de acceso a la justicia ~~(ANEXO Informe de problemáticas detectadas y propuestas de Unidades de Género).~~

De acuerdo con los datos de ingreso a la universidad contamos con 33,739 estudiantes, de los cuales el 56% son mujeres y el 44% son hombres, teniendo nuestra mayor población en Licenciaturas con 22,637 estudiantes divididos entre 13 facultades.

Tabla 1

ESTUDIANTES EN LA UAQ

Por Género

Nivel	Hombre	%	Mujeres	%	Total
Bachillerato	3,307		4,865		8,172
Medio Superior	**3,307**	**40%**	**4,865**	**60%**	**8,172**
TSU/PA	27	36%	48	64%	75
Licenciatura	9,640	43%	12,997	57%	22,637
Especialidad	446	43%	598	57%	1,044
Maestría	613	46%	714	54%	1,327
Doctorado	227	47%	257	53%	484
Superior	**10,953**	**43%**	**14,614**	**57%**	**25,567**

Resumen por Nivel	Hombre	%	Mujeres	%	Total
Bachillerato	3,307	40%	4,865	60%	8,172
TSU/PA/Licenciatura	9,667	43%	13,045	57%	22,712
Posgrado	**1,286**	**45%**	**1,569**	**55%**	**2,855**
TOTAL UAQ	**14,260**	**42%**	**19,479**	**58%**	**33,739**

Con respecto a la participación de mujeres y hombres en las facultades se observa mayor participación de Mujeres en las Facultades de Psicología y Educación, Ciencias Naturales, Enfermería, Medicina, Lenguas y Letras Contaduría y Administración, Química y mayor participación de hombres en las Facultades de

Ingeniería e Informática. En un análisis más puntual se pueden observar mayores diferencias en la participación si se revisa cada programa de estudio.

Mayor participación de Mujeres	Mayor participación de Hombres
Licenciatura en Innovación y Gestión Educativa	Ingeniería Mecánica y Automotriz
Licenciatura en Nutrición	Ingeniería en Electromecánica
Licenciatura en Enfermería	Ingeniería en Software
Licenciatura en Odontología	Ingeniería en Computación
Licenciatura en Psicología	Ingeniería en Automatización
Licenciatura en Lenguas Modernas en Ingles	Ingeniería en Telecomunicaciones y Redes
Licenciatura en Negocios Turísticos	Licenciatura en Música Popular Contemporánea
Licenciatura en Diseño y Comunicación Visual	Licenciatura en Administración de Tecnologías de la Información
Licenciatura en Química en Alimentos	Ingeniería Civil
Licenciatura en Fisioterapia	Ingeniería en Física
Licenciatura en Desarrollo Humano para la Sustentabilidad	Licenciatura en Educación Física y Ciencias del Deporte
Licenciatura en Artes Visuales	Licenciatura en Informática
Médico Veterinario y Zootecnista	Ingeniería en Nanotecnología
Licenciatura en Química Farmacéutica Biólogo	Ingeniería Industrial y de Manufacturan
Licenciatura en Diseño Industrial	Ingeniería en Química de Materiales
Licenciatura en Negocios y Comercio Internacional	Licenciatura en Música
Licenciatura en Contabilidad Pública	Licenciatura en Ciencias Políticas y Administración Pública
Licenciatura en Administración	Licenciatura en Docencia del Arte
Licenciatura en Optometría	Licenciatura en Economía Empresarial
Licenciatura en Lenguas Modernas en español	Químico Agrícola

Se puede determinar que existen Licenciaturas en donde hay el doble o más participación de mujeres o mayor participación de hombres (tabla 2). Esto bien puede relacionarse con que ciertas disciplinas poseen características relacionadas a los roles y estereotipos históricamente asignados a las mujeres (cuidado, afecto, delicadeza) y varones (fuerza, competitividad, control de sus emociones).

Tabla 2

Matrícula total de la UAQ (Todos los niveles)			
ESCUELA/FACULTAD	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
ESCUELA DE BACHILLERES	3,307	4,865	8,172
FACULTAD DE BELLAS ARTES	544	956	1,500
FACULTAD DE CIENCIAS NATURALES	492	1,056	1,548
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES	398	520	918
FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACIÓN	2,452	3,555	6,007
FACULTAD DE DERECHO	1,413	2,070	3,483
FACULTAD DE ENFERMERÍA	467	1,130	1,597
FACULTAD DE FILOSOFÍA	303	366	669
FACULTAD DE INFORMÁTICA	861	220	1,081
FACULTAD DE INGENIERÍA	2,322	1,291	3,613
FACULTAD DE LENGUAS Y LETRAS	130	439	569
FACULTAD DE MEDICINA	773	1,167	1,940
FACULTAD DE PSICOLOGÍA	301	1,069	1,370
FACULTAD DE QUÍMICA	495	770	1,265
CENTRO ACADÉMICO MULTIDISCIPLINARIO	2	5	7
TOTAL	**14,260**	**19,479**	**33,739**

De acuerdo con los datos de la Coordinación de Estadísticas, de la Dirección de Planeación, en el periodo 2021-2022 se cuenta con 2,521 docentes, de los cuales 57% son hombres y 43% mujeres, por tipo de contratación se cuenta con 603 docentes en tiempo completo, de los cuales el 55% son hombres y 45% mujeres, por tiempo libre 698 docentes de los cuales 55% son hombres y 45% mujeres y por honorarios laboran 1220 docentes, de los cuales 58% son hombres y 42% son mujeres.

	1.-TIEMPO COMPLETO		Total 1.-TIEMPO COMPLETO	2.-TIEMPO LIBRE		Total 2.-TIEMPO LIBRE	3.-HONORARIOS		Total 3.-HONORARIOS	TOTAL
NOMBRE DEL CAMPUS	HOMBRE	MUJER		HOMBRE	MUJER		HOMBRE	MUJER		
CAMPUS AEROPUERTO	17	25	42	15	29	44	39	25	64	**150**
CAMPUS AMAZCALA	5	4	9	2	1	3	7	4	11	**23**
CAMPUS AMEALCO	5	3	8	3	7	10	7	12	19	**37**
CAMPUS CADEREYTA	2	0	2	6	3	9	11	17	28	**39**

CAMPUS CENTRO HISTORICO	16	11	27	5	7	12	12	16	28	**67**
CAMPUS CENTRO UNIVERSITARIO	174	135	309	190	126	316	350	212	562	**1187**
CAMPUS CONCA	2	0	2	0	2	2		4	4	**8**
CAMPUS CORREGIDORA	3	2	5	11	7	18	10	13	23	**46**
CAMPUS JALPAN	1	0	1	2	2	4	30	16	46	**51**
CAMPUS JURIQUILLA	50	42	92	22	31	53	41	24	65	**210**
CAMPUS LA CAPILLA	17	15	32	42	27	69	75	60	135	**236**
CAMPUS PINAL DE AMOLES	0	0	0	3		3	0	1	1	**4**
CAMPUS SAN JUAN DEL RIO	26	10	36	27	19	46	71	52	123	**205**
CAMPUS TEQUISQUIAPAN	0	1	1	2	1	3	11	7	18	**22**
PLANTEL DE BACHILLERES AMAZCALA	0	2	2	3		3	2	3	5	**10**
PLANTEL DE BACHILLERES CENTRO			0			0			0	**0**
PLANTEL DE BACHILLERES COLON			0	1	1	2	3	4	7	**9**
PLANTEL DE BACHILLERES JALPAN	2	1		7	7	14	8	5	13	**27**
PLANTEL DE BACHILLERES CONCA			0			0	2	1	3	**3**
PLANTEL DE BACHILLERES NORTE	5	9	14	25	16	41	10	12	22	**77**
PLANTEL DE BACHILLERES PEDRO ESCOBEDO	0	1	1	2	2	4		2	2	**7**
PLANTEL DE BACHILLERES PINAL DE AMOLES			0			0			0	**0**
PLANTEL DE BACHILLERES SAN JUAN DEL RIO	0	1	1			0			0	**1**
PLANTEL DE BACHILLERES SANTA ROSA BICENTENARIO	1	0	1	4	10	14	1	1	2	**17**
PLANTEL DE BACHILLERES SEMIESCOLARIZADO	1	1	2	2	2	4	13	16	29	**35**
PLANTEL DE BACHILLERES SUR	3	10	13	12	12	24	6	4	10	**47**
TOTAL	**330**	**273**	**603**	**386**	**312**	**698**	**709**	**511**	**1220**	**2521**

Con respecto al nivel de estudios de las y los docentes, la diferencia porcentual entre mujeres (42%) y hombres (58%) de docentes con Licenciatura es del 16%, en Especialidad; mujeres (32%) y hombres (68%) es del 36%, en Maestría; mujeres (47%) y hombres (53%) es del 6% y en Doctorado; mujeres (43%) y hombres (57%) la diferencia es de 14%, en donde las mujeres en todos los niveles se encuentran por debajo.

FACULTAD	Grado Académico (todos los docentes)										
	Licenciatura		Especialidad		Maestría		Doctorado		Total		
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	Total
ESCUELA DE BACHILLERES	54	57	2	1	49	62	11	4	116	124	240
FACULTAD DE BELLAS ARTES	34	20	2	1	34	32	12	11	82	64	146
FACULTAD DE CIENCIAS NATURALES	12	9		1	25	23	43	36	80	69	149
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES	14	12	2		21	22	21	13	58	47	105
FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN	113	70	3	2	59	46	24	22	199	140	339
FACULTAD DE DERECHO	63	29	17	5	65	33	35	17	180	84	264
FACULTAD DE ENFERMERÍA	34	48	6	5	20	34	4	7	64	94	158
FACULTAD DE FILOSOFÍA	8	11			10	18	20	16	38	45	83
FACULTAD DE INFORMÁTICA	4	2			18	21	15	10	37	33	70
FACULTAD DE INGENIERÍA	64	32	3		99	54	133	35	299	121	420
FACULTAD DE LENGUAS Y LETRAS	6	12		1	6	18	10	18	22	49	71
FACULTAD DE MEDICINA	19	11	20	9	78	62	17	20	134	102	236
FACULTAD DE PSICOLOGÍA	11	17		1	31	34	11	28	53	80	133
FACULTAD DE QUÍMICA	19	3	2	1	11	10	31	30	63	44	107
Total	**455**	**333**	**57**	**27**	**526**	**469**	**387**	**267**	**1425**	**1096**	**2521**
Total UAQ	**788**		**84**		**995**		**654**		**2521**		

La población administrativa se cuenta en total con 1,651 personas que trabajan en la Universidad, de las cuales el 52% son mujeres y el 48% hombres, el mayor número de varones ocupa puestos técnicos y administrativos, así como de mantenimiento, mientras que las mujeres ocupan generalmente puestos de secretarias/os. Respecto a las y los técnicos podemos observar que existe una diferencia en la participación del 30%, mientras que en la categoría de auxiliares, analistas y coordinadores se presenta una pequeña diferencia en cuanto a la mayoría de las mujeres y que para los puestos Directivos existe una participación de 14 mujeres y 15 hombres.

Facultad/Escuela/Campus	INFORMACIÓN TOTAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE CONFIANZA, BASE Y HONORARIOS POR DEPENDENCIA Y PUESTO																
	Directivo		Analista /Coordinador		Auxiliar		Secretarias		Mantenimiento		Técnico		Tec. y Adm. (Honorarios)		Total		
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	Total
ADMINISTRACIÓN CENTRAL	7	7	33	33	45	73	1	65	41	7	123	50	118	147	368	382	750
CAMPUS AEROPUERTO	0	0	0	2	2	0	0	0	0	0	2	3	1	0	5	5	10
CAMPUS AMEALCO	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	6	6	6	8	14
CAMPUS CADEREYTA	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	2	0	3	1	4
CAMPUS JALPAN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	2	2	2	4
CAMPUS SJR	0	0	2	0	1	0	0	2	7	1	6	5	3	1	19	9	28
ESCUELA DE BACHILLERES	1	0	3	1	12	5	0	6	9	8	23	10	15	20	63	50	113
FACULTAD DE BELLAS ARTES	1	0	3	2	4	5	0	5	7	2	4	2	14	8	33	24	57
FACULTAD DE CIENCIAS NATURALES	1	1	2	2	2	10	0	5	5	1	12	9	22	22	44	50	94
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES	0	1	4	2	4	1	0	10	1	2	0	1	5	7	14	24	38
FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN	1	0	3	7	10	7	0	6	3	4	6	5	2	5	25	34	59
FACULTAD DE DERECHO	1	0	2	2	6	3	0	7	4	2	2	4	2	8	17	26	43
FACULTAD DE ENFERMERIA	0	1	0	2	2	3	0	7	2	1	7	4	12	8	23	26	49
FACULTAD DE FILOSOFÍA	1	0	1	3	4	3	0	7	1	2	2	3	13	12	22	30	52
FACULTAD DE INFORMÁTICA	0	1	2	2	4	0	0	1	6	2	1	1	0	3	13	10	23
FACULTAD DE INGENIERÍA	1	0	6	5	5	6	0	9	9	2	20	15	26	27	67	64	131
FACULTAD DE LENGUAS Y LETRAS	0	1	0	0	1	5	0	5	1	1	4	2	2	1	8	15	23
FACULTAD DE MEDICINA	0	1	2	1	2	11	0	10	1	3	7	6	10	19	22	51	73
FACULTAD DE PSICOLOGÍA	1	0	0	3	4	4	0	8	3	1	1	2	3	3	12	21	33
FACULTAD DE QUÍMICA	0	1	0	4	3	3	0	11	8	3	7	1	4	8	22	31	53
Total	**15**	**14**	**64**	**71**	**111**	**139**	**1**	**165**	**108**	**43**	**228**	**124**	**261**	**307**	**788**	**863**	**1651**

Con respecto a los campi y planteles de la Universidad, el 57% de la población administrativa son hombres, mientras que el 43% son mujeres.

FACULTAD	HOMBRE	MUJER	TOTAL
CAMPUS AEROPUERTO	71	79	150
CAMPUS AMAZCALA	14	9	23
CAMPUS AMEALCO	15	22	37
CAMPUS CADEREYTA	19	20	39

CAMPUS CENTRO HISTORICO	33	34	67
CAMPUS CENTRO UNIVERSITARIO	714	473	1187
CAMPUS CONCA	2	6	8
CAMPUS CORREGIDORA	24	22	46
CAMPUS JALPAN	33	18	51
CAMPUS JURIQUILLA	113	97	210
CAMPUS LA CAPILLA	134	102	236
CAMPUS PINAL DE AMOLES	3	1	4
CAMPUS SAN JUAN DEL RIO	124	81	205
CAMPUS TEQUISQUIAPAN	13	9	22
PLANTEL DE BACHILLERES AMAZCALA	5	5	10
PLANTEL DE BACHILLERES COLON	4	5	9
PLANTEL DE BACHILLERES CONCA	2	1	3
PLANTEL DE BACHILLERES JALPAN	5	6	11
PLANTEL DE BACHILLERES NORTE	40	37	77
PLANTEL DE BACHILLERES PEDRO ESCOBEDO	2	5	7
PLANTEL DE BACHILLERES PINAL DE AMOLES (1)			0
PLANTEL DE BACHILLERES SAN JUAN DEL RIO	12	8	20
PLANTEL DE BACHILLERES SANTA ROSA BICENTENARIO	6	11	17
PLANTEL DE BACHILLERES SEMIESCOLARIZADO	16	19	35
PLANTEL DE BACHILLERES SUR	21	26	47
TOTAL	1425	1096	2521

A partir de noviembre de 2019 se han comenzado a emitir títulos en femenino. El trámite implica que sea la comunidad estudiantil la que decida.

A través de los diagnósticos realizados desde 2012 junto con la comunidad estudiantil, académica y administrativa podemos dar cuenta de que la mayoría percibe que la desigualdad de género ya ha sido superada en la mayoría de los espacios, consideran que las oportunidades dependen de las capacidades individuales, sin observar la relación que existe entre los individuos y la macro estructura. Ubican que aún existen estereotipos de género y discursos que tienden a manipular las situaciones de acuerdo con la necesidad. Por otro lado, las mujeres se perciben a sí mismas como más vulnerables a ser receptoras de algún tipo de violencia y ser cuestionadas con relación a sus capacidades.

El papel de los hombres para la transformación sustantiva de las relaciones entre los géneros es vital, sea como parejas, como autoridades, docentes, administrativos, estudiantes, corresponsables de familias, al frente de comunidades, empresas e instituciones, o simplemente como pares. Los hombres deben ser participar en las políticas de igualdad, prioritariamente en aquellas relacionadas al ejercicio de la violencia, de forma tal que se asuman responsabilidades y comiencen a eliminar dichas prácticas en su cotidiano, al ámbito privado, complementando con ello las

estrategias que históricamente se han emprendido a favor de las mujeres, sin dejar de lado la necesidad de priorizar las acciones encaminadas a impulsar el adelanto de las mujeres que cierren efectivamente las brechas de desigualdad aún persistentes, en donde las mujeres se encuentran en mayor desventaja.

En 2018 el Centro de Investigaciones y Estudios de Género (CIEG-UNAM) coordinó el Diagnóstico de los 8 ejes presentes en la Declaratoria de 2009 de la Red Nacional de Instituciones de Educación Superior "Caminos para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior" a través del Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior (ONIGIES).

La importancia del índice de igualdad de género radica en que ofrece una herramienta de estandarización de datos útil para identificar los niveles de avance en diferentes ejes y componentes subtemáticos, y a su vez, para realizar múltiples consultas y comparaciones entre IES a escala regional y nacional.

En el último año de la medición (2020), la institución obtuvo un resultado general de 2.4 en el Observatorio, lo que significa que su nivel de institucionalización y transversalización de la perspectiva de género reporta un avance intermedio. Esta puntuación se ubica por encima del promedio nacional, que es de 1.8.

Durante el período 2018-2020, la tendencia general de la UAQ fue de sostenimiento en sus políticas de igualdad de género.

Nuestra casa de estudios ha avanzado un 69% en su proceso de institucionalización y 33.4% en la transversalización de las políticas de igualdad de género, lo cual indica un avance intermedio de la aplicación en la totalidad de la estructura orgánica.

La medición permite advertir que, aunque existen avances, se requiere seguir impulsando medidas para garantizar la igualdad de género al interior de la universidad.

Como lo menciona el CIEG en el sitio web el Observatorio[1] cumple un propósito doble: por una parte, recolectar y dar a conocer información estadística comparable y actualizable sobre la distribución de hombres y mujeres en la población estudiantil, académica y administrativa, así como las acciones emprendidas por las IES para disminuir las desigualdades de género al interior de sus comunidades; y por otra, fungir como una herramienta de orientación para que se incorpore la perspectiva de género entre sus integrantes, así como en sus estructuras y funciones sustantivas.

Las recomendaciones que se hacen a partir del registro de información del ONIGIES en el año 2020, son las siguientes:

[1]Sitio web del Observatorio: http://observatorio.cieg.unam.mx/

- Establecer explícitamente el principio de igualdad de género en su máximo documento normativo.
- Emitir un documento de normas oficiales para la igualdad de género que establezca mecanismos y obligaciones que hagan frente a las principales brechas y obstáculos fundados en el género que impiden la igualdad de oportunidades dentro de las poblaciones estudiantil, académica y administrativa.
- Incluir en sus políticas oficiales un programa de acción orientado a promover la corresponsabilidad en sus diferentes poblaciones con especial enfoque en las desventajas que produce que sea sobre las mujeres estudiantes, académicas y administrativas en quienes recaigan principalmente las labores domésticas y de cuidados, así como la necesidad de involucrar a los varones en esta responsabilidad.
- Implementar una encuesta representativa para conocer las condiciones de igualdad de género de toda su composición.
- Publicar un documento oficial para un uso incluyente y no sexista del lenguaje en sus comunicaciones institucionales.
- Crear una instancia con recursos y personal propios para la investigación académica con perspectiva de género.

Para que la igualdad se incorpore en todas las poblaciones, estructuras y funciones sustantivas de la institución, se requiere, además:

1. Establecer una estructura de vinculación entre la administración central y las diferentes entidades académicas y dependencias administrativas que la componen para atender las problemáticas asociadas a la desigualdad de género.

Esta estructura puede funcionar a manera de oficinas, unidades o comisiones internas para la igualdad en cada entidad y dependencia.

2. Promover la incorporación de acciones para la igualdad de género en los planes de trabajo de las autoridades que encabezan las entidades académicas y dependencias administrativas. Es preferible que las propuestas incluyan temas de corresponsabilidad, no discriminación ni violencia, lenguaje incluyente, liderazgo igualitario, ruptura de estereotipos, diversidad sexogenérica y todos aquellos que afecten la vida universitaria.

3. Promover una planeación de actividades en todas las entidades académicas y dependencias administrativas que prevea el ejercicio de recursos específicos para diferentes programas a favor de la igualdad de género entre sus integrantes.

4. Realizar acciones para promover la corresponsabilidad en todas las áreas de la institución.

5. Impulsar que todas las autoridades que emitan informes de trabajo desagreguen por sexo-género la información relativa a cualquiera de sus poblaciones.

6. Impulsar que las entidades académicas y dependencias administrativas cuenten con diagnósticos de género.

7. Realizar de forma oficial y permanente cursos y talleres de sensibilización en género en todas las áreas de la institución.

8. Realizar de forma oficial y permanente actividades de sensibilización en género en todas las áreas de la institución.

9. Ampliar la presencia de la perspectiva de género en todos sus planes de estudio, así como la creación de líneas y grupos de investigación con enfoque de género en todas las áreas de conocimiento.

10. Reconocer a los estudios de género como un área o línea de conocimiento en sus instancias académicas y promover la creación de grupos que realicen labores de docencia e investigación desde este enfoque.

11. Ampliar el enfoque preventivo de la violencia de género a través de actividades en todas las áreas de la universidad.

Otras buenas prácticas recomendadas son:

1. Recomendar el ejercicio informado y responsable de las licencias de paternidad entre los hombres integrantes de la IES.

2. Generar información estadística que permita conocer el número de licencias de maternidad ejercidas en la IES, así como una evaluación de su implementación.

3. Estimar a través de instrumentos cuantitativos la presencia de diversidad sexogenérica en las poblaciones académica, administrativa y estudiantil, y promover su visibilidad en los diagnósticos y las políticas universitarias que se realicen a favor de la igualdad.

4. Emitir informes estadísticos pormenorizados que den cuenta de la presentación, atención y resolución de quejas por violencia de género en la IES.

5. Realizar de manera periódica encuestas u otros instrumentos que permitan conocer la prevalencia de todas las manifestaciones de violencia de género en la IES.

PERSPECTIVA DE DISEÑO Y TRABAJO

El Plan de Igualdad tiene como fin eliminar las barreras administrativas, procesales y sociales que generan situaciones de injustica ante la disparidad en el ejercicio de la autonomía y de poder, motivados por origen étnico o nacional, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas; creando así estructuras y dinámicas que permitan una redistribución de los recursos y acceso a la justicia social. Para lograrlo se requiere de análisis complejos de la realidad en las que se desarrollan estas desigualdades, identificando no sólo los efectos sino las causas sistémicas que las originan e incluso las mantienen y naturalizan tanto en las personas como en las estructuras institucionales.

Como punto de referencia este Plan y la Política se construyó a partir del Principio de Igualdad desde la perspectiva de los derechos humanos, es decir que en este documento la Igualdad no se refiere a la semejanza de capacidades y méritos, o a cualidades físicas de los seres humanos, sino al reconocimiento de la diversidad y de las diferencias sin que estas representen impedimento para el acceso a todos los derechos y por lo tanto al desarrollo pleno de todas las personas. La Igualdad en este sentido exige al Estado que corrija el entorno que causa desventaja, teniendo entonces como objetivo la igualdad sustantiva, la cual supone la modificación de las circunstancias que impiden a las personas ejercer plenamente sus derechos.

Trabajar desde otras miradas la igualdad en las políticas institucionales tiene resultados desastrosos, aumentando la desigualdad y la violencia; la igualdad como sinónimo de idéntico parte desde una mirada androcentrista y hegemónica, considerando que todas las personas hombres y mujeres son idénticos y por ende no hay que darles un trato diferenciado, sino más bien idéntico. Esta concepción de la igualdad no considera las diferencias biológicas ni las desigualdades construidas social y legalmente, e incluso en diversos discursos se exige abandonar estas diferencias, como que las mujeres se incorporen al trabajo de inmediato después de ser madres o a las personas con discapacidad adaptarse a espacios diseñados sólo para un tipo de cuerpos, esta mirada deposita la responsabilidad de acceder a los derechos en las personas y no en el sistema, parte de que las mujeres podrán acceder a las mismas oportunidades bajo las reglas hechas para los hombres.

Por otro lado entender la Igualdad como protección al débil, reconoce las diferencias pero las conceptualiza como debilidad, hace un trato diferenciado colocando lo diferente como objeto de protección y no como sujetos de derechos, hay un debilitamiento por ejemplo a los derechos de las mujeres, las y los niños, las personas con discapacidad y las comunidades de culturas originarias, ya que con esta

concepción las acciones que se implementan tienen un corte más de asistencia social que de reconocimiento de derechos, por lo cual las personas que se encuentran en esta distinción quedan impedidas a escoger libremente, se les observa como personas sin la capacidad de decidir.

Partiendo de la concepción de Igualdad Sustantiva, la Política Universitaria y este Plan han sido desarrollados desde y con las Perspectivas de Igualdad de Género y de Inclusión, la primera derivaba desde una concepción feminista del mundo, coincidiendo con la Dra. Marcela Lagarde "*para que una política incida verdaderamente sobre las relaciones entre mujeres, hombres y la propia Democracia se requiere partir del feminismo*", y la segunda desde una mirada interseccional que permite observar las condiciones de desigualdad en las que se colocan la diversidad y las diferencias. Trabajar desde la Igualdad en la diferencia nos permite no sólo observar las diferencias, sino construir a partir de ellas, abonando a la diversidad, visibilizando poblaciones prioritarias al interior de la Universidad que requieren del diseño de estrategias diferenciadas a través del ejercicio de la inclusión y eliminando las barreras en el acceso a los derechos.

Perspectiva de igualdad de género.

De acuerdo a Marcela Lagarde la perspectiva de género permite analizar y comprender las características que definen a las Mujeres y a los Hombres de manera específica, así como sus semejantes y sus diferencias.(…) analiza las posibilidades vitales de las Mujeres y de los Hombres: el sentido de sus vidas, sus expectativas y oportunidades, las complejas y diversas relaciones sociales que se dan entre ambos géneros, así como los conflictos institucionales y cotidianos que deben enfrentar y las maneras en que lo hacen (Lagarde en García, 2007:25).

Las políticas con Perspectiva de igualdad de Género deben coadyuvar a la solución de los problemas que atañen a las mujeres y los hombres, observando con detenimiento el papel de sometimiento otorgado a las mujeres y a lo femenino que colocan sus necesidades al servicio de los otros, subsumidas en roles y estereotipos de género. Las políticas deben considerar a las mujeres como sujetos de derecho, sociales, políticos y dinámicas que transitan en diversos ámbitos y espacios de desarrollo.

> *La Perspectiva de Género feminista busca cambiar las relaciones de género basadas en poderes inequitativos, que favorecen sólo a quienes sustentan la razón patriarcal y con ello las prácticas que la sostienen (García, 2007:25)*

El diseño e implementación de Políticas Públicas e Institucionales con Perspectiva de Igualdad de género tiene a su vez tres tipos de intervención: igualdad de

oportunidades, acciones afirmativas y eliminación de la organización social de género.

Garantizar la igualdad de oportunidades de todas las personas a través, por ejemplo, de la eliminación de categorías normativas o procedimientos administrativos que generan desigualdad. Es indispensable dar cuenta que la igualdad de oportunidades por sí misma no produce igualdad en los resultados, como lo menciona Judith Astelarra: *Las reformas legales y las actuaciones públicas no producen a continuación los cambios necesarios de la realidad social de las mujeres, de modo que se pueda afirmar que la discriminación ha desaparecido. El análisis de datos y las evaluaciones que se hacen de las repercusiones de estas políticas muestran que el problema radica en que el punto de partida entre hombres y mujeres para la participación en el mundo público no es igual (Astelarra, 2006)*

Como segunda intervención es necesario generar acciones diferenciadas que permitan el acceso a los derechos de las personas que no tiene un piso parejo para acceder a la igualdad de oportunidades, y por lo tanto se realizan acciones positivas o afirmativas con trato diferenciado atendiendo a las desigualdades estructurales y culturales en las que se encuentran.

Sin embargo, la Igualdad de oportunidades y las acciones afirmativas no son suficientes para eliminar la desigualdad entre mujeres y hombres ya que siguen subsistiendo problemáticas con respecto a las actividades de cuidado; la participación de las mujeres en el ámbito público no ha modificado su participación en lo privado, los roles de género persisten al interior de los hogares con respecto a las actividades de trabajo doméstico y de cuidado así como en la toma de decisiones, en donde las mujeres asumen en su mayoría las actividades domésticas y en menor proporción la toma de decisiones y el acceso a los recursos. Aunado a esto el Estado y las Instituciones no sólo no han asumido su responsabilidad al respecto, sino que cada vez hay mayor reducción de los servicios ofertados por el Estado y los cuidados siguen dependiendo de las posibilidades que se tengan en los hogares.

Es así que como tercer intervención está la necesidad irrenunciable de intervenir en la organización social del género a través de procesos de deconstrucción individual y social que logre eliminar los estereotipos de género y la violencia, históricamente colocados como dicotómicos, saturando por un lado a las mujeres e impidiendo su participación plena en los ámbitos públicos entre ellos la academia y a los hombres los aleja de sus relaciones afectivas y saturan de actividades productivas sin acceso a la práctica de las de cuidado. Las tres estrategias van de la mano, ya que no se obtendrá la igualdad si no se cuenta con legislación, normas y procedimientos no discriminatorios, acciones diferenciadas que tengan como principio la justicia y la modificación en los patrones culturales que generen la redistribución de recursos y de actividades de cuidado.

Perspectiva de Inclusión

La perspectiva de inclusión parte de la pluralidad y del reconocimiento de las diferencias, con el objetivo de eliminar las barreras administrativas, físicas y académicas que no permiten el acceso pleno a los derechos humanos y por lo tanto al desarrollo de las personas, de manera particular en la Universidad, que no permitan el acceso al derecho a la educación y al pleno desarrollo académico, para las y los estudiantes; y al acceso del derecho al trabajo y desarrollo laboral para la población administrativa y docente.

Incorporar la perspectiva de inclusión requiere de un cambio de paradigma en donde se reconstruya la concepción del mérito y excelencia académica incorporando nuevos procesos, indicadores y evaluaciones basadas en la diversidad y no, en un sólo parámetro homogéneo de “estudiante”, “docente” o “trabajador”, por lo que sería necesario apostar a la creación de procesos académicos y administrativos basados en el diseño universal. Es decir, que todas las personas con diversidad funcional ya sea discapacidad física, auditiva, intelectual, visual o psicosocial, así como diversidad social por origen étnico, sexual, de género o edad tengan la garantía de acceder plenamente a todos los servicios con los que cuenta la Universidad.

Transitar hacia el diseño universal requiere de primer momento del reconocimiento de los grupos que se encuentran en mayor desigualdad producto de las discriminaciones históricas, de los estereotipos presentes en las comunidades universitarias, así como de los procesos administrativos y académicos rígidos que no consideran la diversidad, y colocarlos como grupos prioritarios en los programas de la Universidad. Aunado a lo anterior, como segundo elemento se requiere de la revisión e identificación de los procesos y estructuras arquitectónicas y de aprendizaje que requieren de ajustes razonables e incluso de su eliminación al ser identificados como barreras para la participación plena y la autonomía de las personas.

Como tercer elemento para la inclusión como perspectiva de trabajo en la Universidad es necesaria la instalación de medidas especiales de carácter temporal dirigidas a los grupos prioritarios que les permita acelerar su acceso en igualdad a sus derechos y por lo tanto a los servicios de la UAQ, que en el ámbito de la educación superior intenta lograr una mayor integración social.

CONCEPTOS PRINCIPALES

Accesibilidad:

Combinación de elementos constructivos y operativos que permiten a cualquier persona con discapacidad, entrar, desplazarse, salir, orientarse y comunicarse con el uso seguro, autónomo y cómodo en los espacios construidos, el mobiliario y equipo, el transporte, la información y las comunicaciones.[2]

Acciones afirmativas:

Es el conjunto de medidas de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombres. El objetivo principal de estas medidas es lograr la igualdad efectiva y corregir la distribución desigual de oportunidades y beneficios en una sociedad determinada.

Las características principales de las acciones afirmativas son:

Temporalidad. Una vez que se supere la situación de inferioridad social en que se encuentra la población beneficiaria, las medidas deben cesar o suspenderse.

Legitimidad. Debe existir una discriminación verificada en la realidad y su adopción deberá ser compatible con el principio constitucional de igualdad vigente en cada país.

Proporcionalidad. La finalidad de las medidas debe ser proporcional con los medios a utilizar y con las consecuencias jurídicas de la diferenciación. La aplicación de estas medidas no debe perjudicar gravemente a terceros excluidos del trato preferente.

Respecto a la desigualdad de género, la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación hacia las Mujeres (CEDAW, por sus siglas en inglés), dispone su aplicación como una estrategia de política pública en las distintas dimensiones en que la inequidad de género se hace presente. Siguiendo estas directrices, las acciones afirmativas se han implementado principalmente en el campo de la representación política de las mujeres para compensar los desequilibrios existentes en los procesos de toma de decisiones. En áreas como la educación y el financiamiento crediticio, se han instrumentado también acciones afirmativas para la equidad de género.[3]

---

[2] *CONAPRED.* Recuperado en 17 de Noviembre en: 2022://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Glosario_PCD.pdf

[3] INMUJERES, recuperado en 17 de Noviembre 2022 en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf

Diversidad:

Representa las diferencias entre las personas, ya sea en relación con el género, la cultura, la etnia, la educación, la religión u otras dimensiones, tales como la diversidad de pensamiento[4].

Educación inclusiva:

La educación inclusiva garantiza el acceso, permanencia, participación y aprendizaje de todos los estudiantes con especial énfasis en aquellos que están excluidos, marginados o en riesgo de estarlo, a través de la puesta en práctica de un conjunto de acciones orientadas a eliminar o minimizar las barreras que limitan el aprendizaje y la participación de los alumnos y que surgen de la interacción entre los estudiantes y sus contextos; las personas, las políticas, las instituciones, las culturas y las prácticas[5].

Equidad de género:

La equidad es un principio de justicia emparentado con la idea de igualdad sustantiva y el reconocimiento de las diferencias sociales. Ambas dimensiones se conjugan para dar origen a un concepto que define la "equidad" como "una igualdad en las diferencias", entrelazando la referencia a los imperativos éticos que obligan a una sociedad a ocuparse de las circunstancias y los contextos que provocan la desigualdad con el reconocimiento de la diversidad social, de tal forma que las personas puedan realizarse en sus propósitos de vida según sus diferencias. Por ello, la equidad incluye como parte de sus ejes el respeto y garantía de los derechos humanos y la igualdad de oportunidades.

En esta tesitura, las políticas de equidad no se limitan a una dimensión de oportunidades de acceso al bienestar material, sino que suponen cambios en la configuración socio-cultural de las relaciones de poder. Ello es especialmente necesario en el caso de la equidad de género cuyas exigencias suponen cambios profundos en la sociedad, la cultura y el poder para eliminar la discriminación y la opresión en razón del sexo.

Para el feminismo, la equidad de género y la igualdad están unidas, pero es incorrecto reemplazar una con la otra, ya que la igualdad es un valor superior que apela al estatuto jurídico de las mujeres y el principio de no discriminación basada en la

[4] Recuperado el 17 de Noviembre de 2022 en: https://www.boehringer-ingelheim.mx/quienes-somos/nuestros-colaboradores/diversidad-e-inclusion

[5] Recuperado el 17 de Noviembre de 2022 en https://www.planyprogramasdestudio.sep.gob.mx/descargables/biblioteca/basica-equidad/1LpM_Equidad-e-Inclusion_digital.pdf

diferencia sexual. En tanto que la equidad es una medida más bien dirigida a cubrir los déficit históricos y sociales de las desigualdades por razón de género.[6]

Igualdad:

El principio de que todos los seres humanos son iguales, es el fundamento ético y político de una sociedad democrática. Puede explicarse desde dos enfoques: como igualdad de ciudadanía democrática o como igualdad de condición o de expectativas de vida. La primera dimensión se vincula con la idea de que a cada miembro de la sociedad le debe ser asegurado, de modo igualitario, un cierto catálogo de derechos básicos que, al desarrollar su proyecto de vida, le permita ejercer su condición de agente democrático. La segunda dimensión apunta a que una igualdad real importa, necesariamente, el establecimiento de un estado de cosas moralmente deseable, que garantice a cada ser humano el goce mínimo común de beneficios sociales y económicos.

Cuando se hace referencia a la idea de igualdad tenemos: la igual dignidad de todo individuo, la igual participación, igualdad ante la ley, igualdad política, igualdad en las condiciones materiales de vida y la igualdad de oportunidades.

Implica una combinación de aspectos constitucionales y de justicia distributiva. Por un lado, será necesario tener en cuenta aspectos procedimentales, tales como proscribir limitaciones arbitrarias contra las oportunidades (prejuicios clasistas o raciales), y por otra, definir los principios básicos a través de los cuales dichos procedimientos se harán realidad.

La igualdad presupone también la misma asignación de derechos igualitarios de distribución; es decir, la igualdad de satisfacción de ciertas necesidades fundamentales requiere, por su parte, normas equitativas de asignación, esto es, privilegios para los económicamente más frágiles (subsidios). El Estado debe de proveer imparcialidad e igualdad en la posesión y disfrute de los mismos derechos básicos de carácter político y económico e igual participación de los individuos en cualquier ámbito.

De la misma forma que la igualdad de género, *la igualdad* parte del postulado que todos los seres humanos, hombres y mujeres, tienen la libertad de desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitados por estereotipos, roles de género rígidos o prejuicios. La igualdad de género implica que se han considerado los comportamientos, aspiraciones y necesidades específicas de las mujeres y de los hombres, y que éstas han sido valoradas y favorecidas de la misma manera. Significa que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependerán del hecho de haber nacido mujer u hombre.

[6] INMUJERES, recuperado el 17 de noviembre de 2002 en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf

De acuerdo con el Artículo 6º de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres la “igualdad entre mujeres y hombres implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo”.

Igualdad de oportunidades:

Consiste en dar a cada persona, sin importar su sexo, raza o credo, las mismas oportunidades de acceso a los recursos y beneficios que proporcionan las políticas públicas. Es una concepción basada en un conjunto de principios de intervención cuyo fin es eliminar entre los individuos desigualdades derivadas por las diferencias. En el caso de las mujeres y los hombres, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha existido una discriminación histórica hacia las mujeres, siendo la más visible y grave la relacionada con su limitación al desarrollo profesional y educativo, pues de ellas derivan otra serie de discriminaciones que la han relegado de sus oportunidades de desarrollo como persona.

La Igualdad de oportunidades radica en crear políticas públicas que reconozcan que hombres y mujeres tienen necesidades diferentes, que construyan instrumentos capaces de atender esas diferencias y, de esa forma, den origen a una igualdad real en el acceso a los recursos para el desarrollo de mujeres y hombres. Estos programas conllevan la inclusión de acciones afirmativas o positivas para superar las desigualdades existentes

Sistema Sexo-Género:

Sistema sociocultural por el que se asocia al sexo reproductivo un conjunto de valores, creencias y actitudes. Rubin (1986) señala que lo que verdaderamente explica las diferencias de género es cómo se determina el sexo culturalmente de tal forma que cada sociedad cuenta con su propio sistema sexo-género (p. 104). En este sentido muchas de las explicaciones acerca de la condición subordinada se deben a las relaciones que organizan y producen el género.

PRINCIPIOS RECTORES

Disminuir las brechas de desigualdad por razones de género y construir caminos que posibiliten la inclusión desde la diversidad requiere trabajar en distintos espacios y perspectivas que fortalezcan el intercambio y participación de la comunidad estudiantil, administrativa y docente en todas la áreas y programas que componen a la Universidad.

Los derechos de todas las personas, así como las obligaciones de las y los funcionarios públicos en relación con ellas tienen su principal fundamento en el respeto a la dignidad humana y en el principio de igualdad.

De acuerdo con los criterios éticos y jurídicos vigentes en nuestro orden legal, todas las personas somos iguales en dignidad y derechos. Así lo consagran los diversos instrumentos y normas jurídicas, desde la Declaración Universal de los Derechos Humanos, hasta la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

De este modo, no puede aceptarse que alguien, por sus características personales, encuentre restricciones al goce pleno de sus derechos, por ello se debe proscribir cualquier forma de discriminación.

Esto supone que todas las personas somos diferentes y que la diferencia es algo que debe reconocerse en todos los contextos y por supuesto en el espacio universitario. También significa que el reconocimiento de esas diferencias no puede ser causa de discriminación, sino al contrario, debe implicar el desarrollo de políticas, programas y planes específicos que cuenten con las medidas y normas adecuadas para garantizar que todas las personas en sus diferencias tengan acceso al goce pleno de sus derechos humanos.

El trabajo colaborativo, en respeto y garantía de los derechos humanos se enmarca bajo los siguientes principios fundamentales:

I. Igualdad y no discriminación: Las autoridades se conducirán sin distinción, exclusión o restricción, ejercida motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas, el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad sustantiva de las personas. Toda garantía, acción positiva o mecanismo especial deberá fundarse en razones de enfoque diferencial refiriéndose éste a que cada caso deberá ser tratado de manera individual.

II. Educación Incluyente: La diversidad de las personas se tomará como un valor y factor de crecimiento, tomando en cuenta sus necesidades y favoreciendo la educación para todas las personas sin importar su condición u origen étnico. Con base en la UNESCO, contemplamos grupos prioritarios por el grado de exclusión histórico al que se han visto sujetos los cuales son: las personas con discapacidad (sensoriales, motrices, intelectuales y psicosociales) y las personas de los pueblos originarios. En ambos casos existen barreras de comunicación, sociales y actitudinales.

III. Laicidad: La educación laica ajena a cualquier doctrina religiosa, sustentada en principios que implican profunda consideración de la libertad, la justicia, y conciencia crítica que promueva la democracia.

IV. La Igualdad sustantiva entre mujeres y hombres: Se entiende como el cierre de la brecha entre igualdad formal y la igualdad real e implica el diseño y la construcción de mecanismos particulares que incluyan recursos que permitan detectar e incidir en la realización de cada uno de los derechos, vigilando no sólo el ejercicio de estos recursos sino la debida diligencia para no permitir ningún tipo de discriminación por parte de los actores públicos y privados.

V. Colaboración interinstitucional: Todas las dependencias involucradas y las que resulten necesarias deberán colaborar permanentemente en la consecución de metas y causas comunes.

VI. Enfoque transformador: Las autoridades y miembros de la comunidad universitarias realizarán, en el ámbito de sus competencias, los esfuerzos necesarios encaminados a erradicar los esquemas de discriminación y marginación que sean la causa de los hechos victimizantes.

VII. Pro persona: Se deberá acudir a la norma jurídica que esté conforme con nuestra Constitución y los Tratados Internacionales en Derechos Humanos o a la interpretación más extensiva al buscar siempre la protección más amplia de los derechos humanos a favor de las personas.

VIII Respeto a la dignidad: Todas las personas tendrán garantizado el respeto a su dignidad, escucha y atención empática, sin discriminación. Se garantizará el trato respetuoso mediante el uso de lenguaje inclusivo y comunicación directa.

IX. Debida diligencia: Las actuaciones necesarias se deberán realizar dentro del tiempo razonable, reconociendo las características específicas de la población, en especial la atención, la asistencia y la solución temporal o definitiva a las barreras y necesidades de atención educativa específica que se requieran.

X. Efectividad: Se adoptarán, desde el marco de las capacidades institucionales o gestionando ante las instancias externas respectivas, las medidas necesarias para que las personas afectadas accedan a los servicios integrales que les garanticen el ejercicio de sus derechos.

XI. Interdisciplinariedad: La atención en el marco de la diversidad requiere del esfuerzo y especialización de distintas áreas del conocimiento que coadyuven en la atención “La interdisciplinariedad puede verse como una estrategia pedagógica que implica la interacción de varias disciplinas, entendida como el diálogo y la colaboración de éstas para lograr la meta de un nuevo conocimiento” (Van del Linde, 2007). En un contexto educativo complejo la aportación de distintas disciplinas es fundamental.

Para la atención a los grupos prioritarios que se han encontrado en mayor desigualdad el Plan de Igualdad sigue los siguientes principios de la Política Universitaria de Igualdad e Inclusión:

XII. De la Libertad de las Mujeres: Se debe reconocer la capacidad de ciudadanas y ciudadanos para participar en la vida civil y política del Estado en condiciones de igualdad y sin discriminación. Los Derechos civiles y políticos protegen las libertades individuales de su quebrantamiento ilegal por parte del poder (ya sea el de los gobiernos o el de cualquier otro agente político, público o privado). La libertad abarca los temas de participación política y liderazgo, partidos políticos y sistemas electorales; representación proporcional y paridad, organizaciones y movimientos de mujeres y feministas, migración, conflictos y construcción de paz, entre otros (CEPAL, 2016).

ESTRATEGIAS GENERALES

El plan cuenta con tres estrategias para su implementación en la Universidad Autónoma de Querétaro: 1) Fortalecimiento Institucional, 2) Comité Universitario de Igualdad de Género y 3) Programa Universitario de Igualdad de Género

1. Fortalecimiento institucional

Una parte fundamental del Plan es la reforma a los marcos normativos de la Universidad Autónoma de Querétaro para lo cual se requiere un proceso de armonización legislativa que incluya los tratados internacionales y nacionales en materia de Igualdad, Inclusión, Género, Discapacidad, Diversidad Sexual e Identitaria, Disidencias sexuales, Pueblos Indígenas que permita la adecuación y el reconocimiento de las estructuras y procedimientos que en la materia se han realizado en la Universidad.

Transversalizar la perspectiva de género en las instituciones de educación superior responde a las necesidades básicas y estratégicas de las mujeres y hombres para lograr igualdad jurídica y sustantiva en las relaciones que se establecen en cualquiera de sus ámbitos de desarrollo, tanto para las, les y los alumnos como para las y los administrativos y académicos. Lo anterior requiere transformar las relaciones entre hombres y mujeres en las universidades públicas y privadas. Proceso que involucra conocer y valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se planifique, y cualquier decisión que se tome, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles.

Las instituciones de educación superior como espacios de creación y transmisión de conocimiento científico; de producción y reproducción de valores y comportamientos; y de convivencia entre diferentes sectores sociales y generaciones, tienen la responsabilidad social de contar con ambientes equitativos entre mujeres y hombres, y favorecer la igualdad de oportunidades académicas, laborales y profesionales entre los sexos.

Además de la clara responsabilidad e incidencia social y cultural que tiene la Universidad para la transformación de prácticas discriminatorias, las instancias de educación superior han adquirido responsabilidades reflejadas en los tratados internacionales como la CEDAW, Belem do Pará, Plataforma de Beijing 1995 y los Objetivos del Milenio en donde la educación es un aspecto fundamental para impulsar el verdadero desarrollo social y humano.

Estas acciones han llevado a la creación de: instancias, programas, leyes e investigaciones orientadas a concretar el desarrollo, igualdad, participación, no violencia y avance de las mujeres en los tres órdenes de gobierno, universidades públicas y privadas, empresas y sociedad civil en general. A la fecha se han impulsado también reformas legislativas, institucionales y de políticas públicas tendientes a reconocer y respetar los derechos de las mujeres.

La reforma constitucional promulgada en 2011, señala que, las normas relativas a los derechos humanos, que obligan a garantizar los derechos de toda persona sin importar su condición, se interpretarán de conformidad con la Constitución y con los tratados internacionales en la materia. Este principio amplía el ámbito de la protección al señalar que todas las autoridades, tienen la obligación de garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

La Reforma Constitucional del 2011, también incluye como violaciones a los Derechos Humanos, por acción u omisión, entendiéndose como violaciones directas a la Constitución, el no respetar, los siguientes conjuntos de normas y reglamentaciones:

1. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Convención de Belém do Pará.

2. Convención Interamericana sobre Concesión de los Derechos Políticos a la Mujer.

3. Convención Interamericana sobre la Concesión de los Derechos Civiles a la Mujer.

4. Convención Internacional para la Represión de la Trata de Mujeres y Menores.

5. Convención Internacional relativa a la Represión de la Trata de Mujeres Mayores de Edad.

6. Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

7. Convención sobre la Nacionalidad de la Mujer Casada.

8. Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer.

9. Convención sobre Nacionalidad de la Mujer.

10. Convención Internacional con Objeto de Asegurar una Protección Eficaz Contra el Tráfico Criminal Conocido Bajo el Nombre de Trata de Blancas.

11. Convenio para la Represión de la Trata de Personas y de la Explotación de la Prostitución Ajena.

12. Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

13. Protocolo que modifica el Convenio para la Represión de la Trata de Mujeres y Menores del 30 de septiembre de 1921 y el Convenio para la Represión de la Trata de Mujeres Mayores de Edad, del 11 de octubre de 1933.

En nuestra Constitución, en su artículo 4º se establece que el varón y la mujer son iguales ante la ley, mandato en el que descansa la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, publicada el 1° de febrero de 2007, la cual tiene por objeto establecer la coordinación entre la Federación, las entidades federativas, el Distrito Federal y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación, así como para garantizar la democracia, el desarrollo integral y sustentable que fortalezca la soberanía y el régimen democrático establecidos en la Constitución Política de México. Para posibilitar la aplicación de esta Ley, se generó un Reglamento, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 11 de marzo de 2008.

Igual de importante es la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres que se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 2 de agosto de 2006, cuyo objeto es regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres.

En 11 de junio de 2003 se publicó Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación para prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en los términos del Artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como para promover la igualdad de oportunidades y de trato. Destaca lo referente a la prohibición de toda práctica discriminatoria que tenga por objeto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades. Así mismo, el 14 de junio de 2012 se publicó la Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos, que es reglamentaria del artículo 73, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En materia de salud, se creó la Norma Oficial Mexicana NOM-046-SSA2-2005, que concentra una serie de criterios para la atención médica de la violencia familiar, para quedar como NOM-046-SSA2-2005. Violencia familiar, sexual y contra las mujeres. Criterios para la prevención y atención., publicada en el Diario Oficial de la Federación el jueves 16 de abril de 2009.

En nuestra entidadel 27 de marzo de 2009, se publicó en el Periódico Oficial del Estado “La Sombra de Arteaga”, la Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

A partir del proyecto “Fortalecimiento de las Competencias para la Transversalización de la Equidad de Género en la UAQ” de 2009, desarrollado en conjunto con el Programa Institucional de Estudios de Género, UNAM (PIEG) y la Subsecretaria de Educación Superior de la SEP, se han venido desarrollando año con año procesos de diagnóstico, análisis y generación de propuestas en torno al diseño de estrategias efectivas para la promoción y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres dentro de la Universidad. No obstante, se asume que aún falta mucho por lograr y es la intención seguir mirando hacia el interior de Nuestra Máxima Casa de Estudios, para aprovechar al máximo su capacidad de convocatoria en la región y las posibilidades que ofrece de incidir en el desarrollo de competencias de las nuevas generaciones, potenciando de ese modo los esfuerzos de las instituciones que la apoyan.

En la Universidad Autónoma de Querétaro se ha asumido el compromiso y responsabilidad de que las y los egresados, trabajadores y docentes de esta casa de estudios cuenten con la perspectiva de género e impulsen procesos de igualdad entre mujeres y hombres en sus diversos ámbitos de desarrollo profesional y personal, colocándose a la vanguardia con la firma en 2012 del Pacto para la igualdad entre mujeres y hombres en la Universidad Autónoma de Querétaro y creando el Proyecto Institucional Género UAQ.

Aspectos relevantes a considerar:

1) Incorporar líneas argumentativas o marco de referencia conceptual en materia de Género y Derechos Humanos, por lo que se propone considerar el marco conceptual generado en el Protocolo de actuación e intervención en materia de violencia de género.

2) Incorporar como objeto de la Universidad el impulso a la igualdad de género.

3) Incorporar como órgano universitario la Dirección de Género y no Discriminación , como organismo encargado de transversalizar e institucionalizar la perspectiva de igualdad de género dentro de la Universidad, con facultades administrativas, académicas y de investigación.

4) Incorporar la perspectiva de igualdad de género en el Estatuto Orgánico de la Universidad Autónoma de Querétaro reviste una importancia fundamental. La educación y los servicios que la UAQ realiza en pro de la sociedad queretana deben diseñarse e impartirse tomando en cuenta los intereses, necesidades y prioridades de mujeres y hombres y reconociendo la gran diversidad de los distintos grupos de personas que conforman la comunidad universitaria.

5) La Universidad debe reconocer y trabajar en garantizar la igualdad de oportunidades y el respeto del derecho a la educación considerando las desigualdades derivadas de los sistemas de educación tradicionales y esto debe verse reflejado en los ordenamientos que gobiernan el quehacer universitario. Las modificaciones al Estatuto Orgánico de la Universidad deben reflejar los avances legislativos en materia de derechos humanos que han sido plasmados en el artículo 3° Constitucional y en los tratados internacionales en la materia de los que el Estado Mexicano es parte.

6) Entre las modificaciones inmediatas al Estatuto Universitario consideramos primordial la incorporación de la perspectiva de igualdad de género, el enfoque basado en los derechos humanos y la utilización de un lenguaje inclusivo que refleja la composición heterogénea de los órganos y cuerpos universitarios, a través de la utilización de lenguaje neutral ejemplo:

a. Oficina del Abogado General: Oficina de la Abogacía General.

b. Rector: Oficina de Rectoría

7) Garantizar los derechos de la víctima en el procedimiento sancionador interno que permita la intervención de la víctima en el proceso, de acuerdo al artículo 8 de la Ley General de Víctimas, así como disminuir los pasos del procedimiento para garantizar la eficiencia y efectividad del mismo e incorporar perfil/requisitos de las y los miembros de la comisión instructora, es indispensable que cuenten con formación en Género y Derechos Humanos.

8) Incorporar en el CAPÍTULO XI RESPONSABILIDADES Y SANCIONES en su ARTÍCULO 280 como conducta grave ejercer violencia de género, de acuerdo a las conductas referidas en el Protocolo de actuación e intervención en materia de violencia de género.

9) Incorporar dentro del estatuto el trabajo con perspectiva étnica e intercultural.

10) Incorporar el principio de Paridad en los órganos de gobierno.

11) Incluir en las facultades y obligaciones de la Comisión de Honor y Justicia, el conocer las acusaciones en materia de violencia de género.

12) Incorporar en las facultades y obligaciones de la Comisión de Vigilancia, investigar con perspectiva de género y respeto pleno a los derechos humanos.

13) Incorporar sanciones a las prácticas de acoso y hostigamiento sexual.

14) Incorporar sanciones a las prácticas de discriminación por razones de género.

Para el tema de Igualdad de género se requiere la institucionalización de los siguientes proyectos:

Centro de estudios-Género UAQ, con el objetivo de diseñar e implementar programas curriculares para bachiller, licenciatura y posgrado, el diseño e implementación de diagnósticos situacionales con perspectiva de género en la Universidad Autónoma de Querétaro y realizar la consultoría especializada, así como servicios de extensión universitaria con organismos públicos y privado en el Estado y en país.

Actividades sustantivas

- Doctorado de Estudios de Género.
- Materia Transversal de estudios de Género bachiller.
- Materia Transversal de estudios de Género licenciatura.
- Crear líneas de Investigación en materia de género.
- Sostener y difundir el Curso en línea Género en las Instancias de Educación superior.
- Procesos de formación, actualización y profesionalización a docentes, estudiantes y personal administrativo.
- Procesos de formación, actualización y profesionalización con instituciones públicas o privadas, organizaciones de la sociedad civil y público en general.

Dirección de Igualdad de Género y No Discriminación con el objetivo de diseñar e implementar acciones de difusión, sensibilización, formación, intervención, vinculación y extensión para la transversalización e institucionalización de la perspectiva de igualdad de género al interior de la estructura administrativa, cultura institucional y marco normativo de la Universidad Autónoma de Querétaro.

Actividades sustantivas:

- Acompañar la creación y desarrollo de las Coordinaciones de Género en las facultades.
- Coordinar el Comité Universitario de Igualdad de Género.
- Revisar y asesorar el diseño de documentos institucionales y normativos para su construcción con perspectiva de igualdad de género.
- Integrar en la planeación institucional los ejes de la política institucional de Igualdad e Inclusión.
- Impulsar la implementación del Programa Universitario de Igualdad de Género.
- Sostener el Sistema informático de Seguimiento y Evaluación de la Política Universitaria de Género.
- Vinculación al interior de la Universidad para la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género.
- Desarrollar documentos y lineamientos que permitan impulsar la cultura institucional con perspectiva de género.

Dirección de atención a la violencia de género – UAVIG: con el objetivo de implementar el mecanismo de atención integral a las personas víctimas de violencia de género al interior de la universidad, así como llevar e integrar los procedimientos de quejas en materia de violencia de género.

Actividades sustantivas:

- Primera escucha y registro de quejas en materia de violencia de género.
- Atención psicológica a las víctimas.
- Atención jurídica a las víctimas.
- Diseño de rutas de seguridad a las víctimas.
- Diseño e implementación de medios de resolución alternativa.

2. Comités Universitario de Igualdad de Género

Los Comités Universitarios son los mecanismos colegiados que realizarán la difusión, evaluación y seguimiento de la Política Universitaria de Igualdad e Inclusión, de manera específica darán seguimiento al cumplimiento de las de los Programas Sectoriales Universitarios, por parte de toda la comunidad universitaria, desarrollando ajustes al propio programa e impulsando la generación de proyectos específicos de actividades a desarrollar en cada una de las Secretarías de Rectoría, Facultades y Escuela de Bachilleres, el cual tiene por objeto proponer y supervisar los programas, proyectos, y acciones institucionales al respecto.

La Universidad ha creado dos Comités especiales, el Comité Universitario de Inclusión y el Comité Universitario de Igualdad de Género con el objetivo de contar con estructuras colegiadas que puedan dar seguimiento al cumplimiento de los objetivos establecidos en la presente política, crear y desarrollar Programas Sectoriales, así como brindar máxima publicidad a los acuerdos desarrollados a toda la comunidad universitaria.

Además, como parte de las acciones de atención a los casos de violencia de género, la Unidad de Atención a la Violencia UAVIG cuenta con el Comité Revisor de Recursos de Reconsideración, también es un órgano colegiado, sin embargo, su naturaleza de funcionamiento es distinta, ya que se especializa en la revisión de los casos de violencia de género que ya han pasado por el proceso interno de queja, y cuenta con resolución por parte de la UAVIG, sin embargo las víctimas han solicitado su revisión.

Comité Universitario de Igualdad de Género

Las brechas de desigualdad existentes en el acceso a los derechos, así como la inequidad del uso y goce de los recursos entre las mujeres y hombres requieren que las instituciones realicen mayores esfuerzos en materia de transversalidad e institucionalización de la perspectiva de género, así como el diseño de acciones afirmativas que promuevan el avance de las mujeres y de trabajos focalizados con los hombres en temas de violencia, salud y participación en los trabajos de cuidado.

Impulsar y garantizar la igualdad en los ámbitos académicos requiere de acciones para la revisión y reforma de sus marcos normativos, procedimientos administrativos, incorporación de las teorías feministas a los mapas curriculares, generación de partidas presupuestales con perspectiva de género, incorporación de acciones de conciliación trabajo familia, desnaturalización de la violencia contra las mujeres, eliminación de los actos de discriminación por razones motivadas por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas, todo en coordinación y trabajo colaborativo de manera entrelazada con las comunidades docentes, administrativas y estudiantiles de la Universidad.

Generar las Políticas Universitarias de Igualdad requiere del establecimiento de acuerdos y formalización de los mismos en documentos rectores como el Programa Universitario de Igualdad de Género ,sin embargo, por si solo los avances pueden ser más lentos debido a que se deposita su ejercicio en las voluntades de las personas tomadoras de decisión, es así que se requiere de la instalación de mecanismos administrativos institucionales que impulsen su cumplimiento, den

seguimiento a las acciones desarrolladas en los diferentes órganos y espacios universitarios, así como la determinación y modificación de criterios de evaluación, garantizando de este modo su transversalización y la institucionalización de las prácticas igualitarias. En la Universidad Autónoma de Querétaro el mecanismo es el presente Comité Universitario de Igualdad de Género, por lo que se presentan sus lineamientos generales.

En este sentido el Comité Universitario de Igualdad de Género es una acción afirmativa universitaria que tiene como objetivo impulsar el acceso a los derechos de las mujeres y las personas de las comunidades LGTBQ+.

Por lo anterior el Comité Universitario de Igualdad de Género tiene como Objetivo observar, impulsar y orientar la Transversalización e Institucionalización de la perspectiva de igualdad de género en todos los ámbitos de la Universidad Autónoma de Querétaro, y como objetivos particulares:

I. Garantizar el efectivo derecho a la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, el acceso a los derechos de las diversidades sexuales y el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.

II. Establecer las acciones y mecanismos de coordinación para la institucionalización de las perspectivas de igualdad género, inclusión a la diversidad sexual y no discriminación de manera transversal en el diseño, implementación y evaluación de las políticas universitarias en materia de igualdad de género.

III. Establecer los lineamientos y bases generales para el diseño, implementación y evaluación del Programa Universitario para la Igualdad de Género.

Para realizar su objetivo el Comité cuenta con las siguientes atribuciones:

I. Orientar, promover e impulsar las acciones de Transversalización (sensibilización, formación) e Institucionalización en materia de igualdad de género.

II. Establecer en conjunto y dar seguimiento con la Dirección de Planeación los mecanismos de sistematización de registro de información e indicadores desagregados por sexo que permitan dar cuenta de los avances en las estrategias del Programa Universitario para la Igualdad de Género.

III. Impulsar la generación de diagnósticos para detectar las brechas de desigualdad de género existentes entre mujeres y hombres y la situación de las diversidades y disidencias sexuales en la Universidad.

IV. Realizar propuestas a la planeación presupuestaria de la Universidad para el diseño de presupuestos con perspectiva de género, así como partidas específicas en el Presupuesto.

V. Impulsar la cultura y procesos de gestión a favor de la igualdad sustantiva en la Universidad.

VI. Impulsar acciones afirmativas y de conciliación de la vida laboral y familiar al interior de la Universidad, que propicien la igualdad sustantiva en las responsabilidades familiares, favorezca el trabajo de las mujeres, mejore sus condiciones de competencia laboral y eleven su calidad de vida.

VII. Fortalecer y ampliar los mecanismos de consulta y participación de las comunidades universitarias en el análisis y resolución de las problemáticas relacionadas a las desigualdades de género, a través de las Unidades de Género.

VIII. Impulsar la armonización de la normatividad universitaria con el marco jurídico internacional e interno en materia de derechos humanos de las mujeres.

IX. Impulsar políticas universitarias para erradicar los estereotipos sexistas y prácticas discriminatorias en contra de las mujeres tanto en el ámbito público como privado.

X. Impulsar la implementación de acciones afirmativas para acelerar la participación de las mujeres en los espacios de toma de decisiones en el ámbito universitario.

XI. Impulsar y coadyuvar enla elaboración de políticas universitarias para erradicar los estereotipos sexistas y prácticas discriminatorias en contra de las diversidades sexuales tanto en el ámbito público como privado.

XII. Impulsar la implementación acciones afirmativas para acelerar la participación de las personas con identidades LGBTI + en los espacios de toma de decisiones en el ámbito universitario.

El Comité está constituido por las unidades administrativas y académicas de la Universidad Autónoma de Querétaro, quienes deberán actuar de manera organizada y coordinada para cumplir con las facultades y obligaciones garantizando así el derecho a la igualdad sustantiva y acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.

Cada persona titular de las Secretarías deberá nombrar a una persona suplente, quien cubrirá la asistencia de la persona titular en caso de que esta no pueda asistir, dicha suplencia debe tener nivel jerárquico inmediato inferior y deberá contar con facultades decisorias para ejercer el voto en los asuntos que se traten.

3. Programa Universitario de Igualdad de Género

Para la participación colaborativa y organizada de todas las Secretarías de Rectoría, Facultades y Escuela de Bachilleres de la Universidad se desarrollarán Programas Sectoriales que permitan la transversalización de los temas específicos en todos los espacios y con todas las poblaciones universitarias, de forma coordinada y basada en la división de funciones y de responsabilidad de cada una de las unidades administrativas y académicas.

El Programa Universitario de Igualdad de Género es el documento técnico de trabajo que presenta las 121 líneas de acción, organizadas en 10 Ejes estratégicos que buscan la reducción de las brechas de desigualdad por razones de género presentes en la Universidad, dicho programa tiene una proyección a 10 años en una temporalidad de 2021 a 2031 y plantea la participación activa de las Secretarías de Rectoría, la Oficina de la Abogacía General, las 13 Facultades y la Escuela de Bachilleres.



Tiene por objetivo general promover y garantizar la igualdad de género en las comunidades estudiantiles, administrativas y docentes de la Universidad Autónoma de Querétaro, a través de la implementación de estrategias que aseguren la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, así como a la inclusión de la diversidad y disidencias sexuales en todos los ámbitos de desarrollo universitario.

Objetivos específicos:

1. Promover la igualdad sustantiva entre las mujeres y hombres a través de la eliminación de las formas de discriminación contra las mujeres y las niñas.

2. Garantizar el acceso de mujeres a una vida libre de violencia de género en los espacios universitarios.

3. Promover espacios universitarios seguros y de desarrollo integral de las personas de la diversidad sexual e identitaria para garantizar el acceso a sus derechos fundamentales, por medio de prácticas incluyentes que respeten el derecho a la diversidad sexo-afectiva.

4. Impulsar el desarrollo integral de las niñas y adolescentes, eliminando las prácticas nocivas que fomentan el matrimonio o unión infantil, precoz y forzado en la Escuela de Bachilleres.

5. Generar políticas de reconocimiento al trabajo doméstico y de cuidado, así como de conciliación trabajo familia.

6. Impulsar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios de la Universidad.

7. Promover la salud sexual y los derechos reproductivos entre la población universitaria, a través de estrategias diferenciadas por edad.

8. Promover el acceso de las mujeres a los recursos económicos y de la propiedad.

9. Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover la autonomía de las mujeres.

10. Transversalizar e Institucionalizar la perspectiva de género en la Administración Central de la Universidad.