

para la
transversalización
de la perspectiva
de
Guía
género



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CIUDAD JUÁREZ

Javier Sánchez Carlos

Rector

David Ramírez Perea

Secretario general

Servando Pineda Jaimes

*Director General de Difusión Cultural
y Divulgación Científica*

COMISIÓN DEL COMITÉ DE EQUIDAD DE GÉNERO DE LA UACJ

Sandra Bustillos Durán

Responsable

Lourdes Ampudia Rueda

Coordinadora del Comité de Equidad de Género

Integrantes

Consuelo Pequeño Rodríguez

Coordinadora de Investigación y Posgrado del ICESA

Martha Estela Pérez Rodríguez

Mayra González Castillo

Aída Yarira Reyes Escalante

Universidad Autónoma de Ciudad Juárez

Modelo de Equidad de Género (MEG)
Comisión del Comité de Equidad de Género de la UACJ

para la **Guía**
transversalización
de la **perspectiva**
de **género**

*Guía para la transversalización de la perspectiva
de género, primera edición 2011*

D.R. © Universidad Autónoma de Ciudad Juárez
Plutarco Elías Calles 1210
Fovissste Chamizal, Ciudad Juárez, Chihuahua
C.P. 32310

Esta publicación consta de 2000 ejemplares
Y fue apoyada con recursos PIFI
Impresión a cargo de Lazer Quality Prints
Impreso en México



Introducción	7
El Modelo de Equidad de Género y la transversalización de la perspectiva de género en la UACJ	10
• Objetivo.....	11
• Consideraciones preliminares	13
• Principios básicos de la transversalización de la perspectiva de género	14
• Uso del lenguaje políticamente correcto	15
• El Modelo de Equidad de Género de la UACJ.....	16
• Principios en que se debe sustentar la propuesta	17
Referentes conceptuales	24
• Glosario de Género	24
• Construcción social del género.....	25
• Género y feminismos	26
• Discriminación.....	26
• Desigualdad de género.....	27
• Equidad de género	28
• Perspectiva de género.....	29
• Conceptos básicos de la perspectiva de género	30
• Estereotipos de “feminidad” y masculinidad”	31
• Transversalización de la perspectiva de género	32
Normatividad	34
• Contexto internacional	35
• A nivel interamericano	39
• México.....	39
• Normatividad vigente en el estado de Chihuahua	41
• Universidad Autónoma de Ciudad Juárez.....	47
Referencias	49

Introducción

Desde la década de los años noventa, en la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez se han registrado importantes esfuerzos encaminados a incidir en el logro de condiciones de igualdad de género. Desde los talleres pioneros a principios de la mencionada década, hasta la multiplicación de enfoques teóricos y grupos de especialistas que comparten actualmente los espacios académicos y laborales y enriquecen la vida universitaria con sus aportaciones, propuestas y debates.

Es menester señalar que tenemos importantes avances en la formación de redes que han trabajado de manera sistemática, dentro y fuera de los claustros universitarios, por la defensa de los derechos de las mujeres, en estos espacios convergen la formación académica y la democratización del conocimiento. Algunas propuestas elaboradas por académicos y académicas de la UACJ sirvieron de insumo en la hechura de políticas públicas enfocadas específicamente a las mujeres, aun es necesario trabajar conjuntamente en estudios cuyo objetivo sea abatir las brechas de desigualdad entre géneros no solo en la institución, sino también en el entorno regional, tomando la perspectiva de género como punto de partida.

Aunque es necesario añadir el referente de la experiencia acumulada que indica la existencia de una gran brecha entre quienes producen conocimiento sobre la situación de las mujeres en la región, quienes hacen la política, quienes la diseñan y quienes la evalúan.

No obstante los acercamientos entre la academia, las instituciones de gobierno y las organizaciones de la sociedad civil que trabajan en general con problemáticas de



para la
transversalización
de la
perspectiva
de
Guía
género



género y en particular la temática de las mujeres, aún queda un gran camino por andar en el reconocimiento de las desigualdades entre hombres y mujeres, y más aún, en la formulación de políticas de acción afirmativa encaminadas a disminuir estas brechas.

Pero el buen juez por su casa empieza ¿Cómo pretender incidir en el logro de equidad de género a nivel externo cuando a nivel intrainstitucional no contamos con políticas específicas en este sentido? La respuesta no es sencilla, ya que aunque la disponibilidad de información técnica y académica constituye una plataforma fundamental e imprescindible, no es suficiente. Es necesario contar con la voluntad política de quienes toman decisiones.

El diseño y operacionalización de políticas institucionales orientadas a abatir la brecha entre hombres y mujeres, a reducir la inequidad y la desigualdad, exige diseñar y poner en marcha procesos transformadores desde la perspectiva de género, que incidan no solo en la formación de profesionales con una gran sensibilidad en este sentido, sino en expandir estos procesos a todos los ámbitos de la vida universitaria, sea en aspectos académicos de la docencia y la investigación, como en el mundo laboral-administrativo, y en particular, en los procesos de toma de decisiones.

Más allá de la diversidad de perspectivas que florecen en los estudios de género, con una gran prevalencia de estudios sobre las mujeres, la urgencia institucional y por ende, los esfuerzos de la organización deben estar dirigidos a la construcción de espacios comunitarios que permitan compartir los hallazgos de las producciones académicas e insumos técnicos (trabajos y adelantos de investigación, tesis, tesinas, monografías e informes) a partir de los cuales, y tomando en cuenta las distintas temáticas y perspectivas de abor-

daje, se pueda impulsar la conformación de diversos grupos de discusión, elaboración de propuestas y toma de decisiones. En estos momentos es preciso, como sugerían Marcela Lagarde y Rosario Robles,¹ generar sinergias que aglutinen esfuerzos, dirigidos a salvar las diferencias entre grupos, enfoques y organizaciones.





La integración de la perspectiva de equidad de género en las políticas, procesos, filosofía, estrategias y dinámicas de las instituciones fortalece el trabajo que realizan, ya que agrega un plus a las actividades que llevan a cabo. Así, la transversalización de esta perspectiva contribuirá, sin duda alguna, a que la institución des-empañe su labor buscando la igualdad de género, contribuyendo a la construcción de una sociedad más igualitaria.

La propuesta de transversalización de este enfoque en la vida institucional implica una transformación estructural tanto para la institución como, por extensión y en el largo plazo, para la sociedad local en su conjunto, por los efectos multiplicadores hacia la comunidad, ya que cuando las instituciones no impulsan este proceso, realizan su trabajo sin cuestionarlo y con ello perpetúan o incluso ahondan las desigualdades de género, dado el orden social imperante.²

Antecedente del Proyecto PIFI

La tarea inició en la UACJ. A partir del año 2008 la administración central se dio a la tarea de plantear la propuesta de inserción de la perspectiva del enfoque de género en la institución, mediante acciones muy concretas como la actualización de los ejes estratégicos del desarrollo, en la formulación de una política acorde con las aspiraciones de misión y visión institucionales y en la propuesta de contar con recursos del Programa Integral de Fortalecimiento Institucional (PIFI) para iniciar acciones relacionadas con el cambio cultural dentro de la comunidad universitaria como primer paso hacia este importante cambio. En el 2008 la UACJ obtuvo por primera vez recursos para implantar la perspectiva de equidad de género en la UACJ mediante procesos de sensibilización, capacitación, promoción y de certificación de un modelo de equidad acorde a la Norma MEG: 2003 avalada por

2. Pérez Fragosó, Lucía y Emilia Reyes Zúñiga (2010) Transversalización de la perspectiva de equidad de género. Propuesta metodológica y experiencias, <http://www.equidad.org.mx/nuevo/documentos/versioncorta.pdf> Consultado en línea el 20 de agosto de 2011





el Instituto Nacional de las Mujeres ante quienes actualmente nos encontramos en proceso de certificación. Durante el mes de octubre de 2011 se espera la visita de auditores externos que avalen los esfuerzos hasta ahora realizados por los y las universitarias.

Entre los logros de estos esfuerzos se encuentran la compilación de esta *Guía de Transversalización de la Perspectiva de Género*, esperando alcanzar el propósito de orientar a la comunidad universitaria en el tema.



El Modelo de Equidad de Género y la transversalización de la perspectiva de género en la UACJ

La Universidad Autónoma de Ciudad Juárez es una institución pública con la misión de crear, transmitir, ampliar y difundir el conocimiento; desarrollar, conservar y consolidar los valores que reconocen la identidad y diversidad cultural del país, la convivencia armónica entre hombres y mujeres en un ambiente de equidad y respeto y que contribuyen a sustentar el hábitat, todo ello con la intención de formar de manera integral profesionales críticos, competitivos y comprometidos con la sociedad, a través de programas y proyectos académicos de calidad, relevantes al entorno regional, nacional e internacional, sustentados en cuerpos académicos consolidados, en una infraestructura sólida y en una organización libre de hostigamiento, violencia y cualquier práctica discriminatoria.³

Para ello, la UACJ se encuentra inmersa en un proceso de mejoramiento de la calidad de vida de quienes integran la comunidad universitaria, a través de la búsqueda



3 Misión de la UACJ, <http://www.uacj.mx/SGC/Paginas/Misi%C3%B3n.aspx>



de condiciones de trabajo dignas e igualitarias, así como de mantener un clima organizacional armónico, en un entorno de respeto y equidad, lo que remite a espacios y procesos de planeación participativa, aplicación de la normatividad y mejora continua de los procesos administrativos, pero también a la difusión oportuna de información a la comunidad universitaria, de los objetivos y avances referentes a género y equidad.⁴

Desde este posicionamiento, la Universidad ha decidido adoptar la transversalización de la perspectiva de género como mecanismo que permita establecer las condiciones de equidad e igualdad de oportunidades y recursos entre los hombres y las mujeres que integran la comunidad universitaria.

Objetivo

“Considerar el principio vinculante de la transversalización como promotor de la equidad y la igualdad en la búsqueda de transformaciones en las prácticas institucionales, la organización del trabajo y el tiempo libre. Este enfoque se asume como estrategia encaminada a lograr que las preocupaciones y experiencias de mujeres y hombres, sean elementos fundamentales en la elaboración, diseño, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas institucionales, de manera que las mujeres y los hombres en diferentes niveles de las organización puedan beneficiarse por igual rompiendo así el círculo vicioso de la desigualdad. El objetivo de la transversalización de la perspectiva está focalizado en conseguir la igualdad de los géneros”.⁵

En virtud de este posicionamiento, y con la finalidad de detonar procesos que contribuyan a incrementar la equidad entre géneros al interior de la comunidad universitaria, la Uni-

4 Dentro de los valores asumidos por la UACJ, destaca la Equidad, definida como el reconocimiento de la diversidad del otro para propiciar condiciones de mayor justicia e igualdad de oportunidades, tomando en cuenta la especificidad de cada persona. <http://www.uacj.mx/SGC/Paginas/Valores.aspx>

5 Organización Internacional del Trabajo (OIT) <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/gender/newsite2002/about/defin.htm>





versidad Autónoma de Ciudad Juárez se encuentra en un proceso de transversalización de la perspectiva de género, definido como:

...la actuación simultánea en diversos niveles e instancias, para la inclusión de puntos de vista que permitan eliminar la desigualdad entre sexos y fortalecer la equidad, pero también remite a la operacionalización del proceso de valorar las implicaciones diferenciales que tiene cualquier acción (planificada o no), para hombres y mujeres, sea en temas de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles de la organización.

La instrumentación de modelos de transversalidad de género lleva implícita la participación amplia de funcionarios y funcionarias en los diversos niveles e instancias de la organización, ya que involucra tanto a las autoridades como a las personas que deben llevar a cabo dichos procesos, pero también implica la participación de la comunidad universitaria en su conjunto (Maceira Ochoa *et al.*, 2007:189-190). La responsabilidad del logro de la equidad y la igualdad será asumida y compartida por el conjunto de personas e instancias que conforman la Universidad.

El Modelo de Equidad de Género de la UACJ (MEG), instancia encargada de la formulación de la estrategia de transversalización de género, ha atendido a la recomendación de Inmujeres (2008), de llevar a cabo las acciones consideradas como prioritarias, a saber:

1. Elaborar diagnósticos con perspectiva de género.
2. Desagregación de estadísticas por sexo.
3. Construcción de indicadores de equidad de género.
4. Planeación, ejecución, monitoreo y evaluación de las políticas con enfoque de género.
5. Transparencia y rendición de cuentas de las políticas de equidad.
6. Acciones afirmativas realizadas en el pasado como parte de un programa o política en particular.
7. Armonización legislativa.





8. Capacitación y profesionalización en perspectiva de género a los diferentes colectivos.
9. Inclusión de acciones afirmativas en la cultura organizacional.

Consideraciones preliminares

Paralelamente a la puesta en marcha de algunas de las acciones recomendadas por Inmujeres referidas arriba, y por el efecto que pueden tener tanto en apoyar el logro del proyecto como en su obstaculización, consideramos de la mayor importancia tomar en cuenta los siguientes aspectos relativos a la comunidad universitaria:

- Aspectos socioculturales que generan resistencias para participar activamente en la construcción de alternativas de cambio en pro de la equidad y la igualdad entre géneros.
- Creencias, mitos, estereotipos y prácticas arraigadas en los imaginarios sociales, que conducen a posicionamientos de resistencia cuando no son tomados en consideración.
- Diversidad de historias personales, de trayectorias de vida que han normalizado históricamente los estereotipos de género.
- Saberes heterogéneos dentro de la organización, mismos que es preciso recuperar y capitalizar, de manera que contribuyan a enriquecer y agilizar la puesta en marcha de la propuesta de transversalización de género vertical y horizontalmente.
- Prever y atender a los posibles impactos que produzca la instrumentación de la transversalización en el clima laboral, la cultura organizacional, los comportamientos individuales, a fin de establecer condiciones que permitan negociar con las dificultades que se presenten.

Esta estrategia de transversalización incluye actividades específicas en el ámbito de la igualdad y acciones positivas, cuya orientación específica dependerá de si son los hombres o las mujeres quienes se encuentren en posición de desventaja. Las intervenciones específicas para promo-





ver la igualdad pueden orientarse exclusivamente a las mujeres, a hombres y mujeres simultáneamente, o únicamente a los hombres, con el fin de que puedan participar en la labor de desarrollo y se beneficien de ella por igual. Se trata de medidas provisionales necesarias, concebidas para luchar contra las consecuencias directas e indirectas de la discriminación experimentada en el pasado.

Principios básicos de la transversalización de la perspectiva de género

La transversalización de la perspectiva de género parte del reconocimiento explícito de que las políticas institucionales existentes no son neutras al género, por lo que la reducción de la desigualdad adquiere un carácter imperativo, en contextos que garanticen la no discriminación, que favorezcan el empoderamiento de las mujeres, así como su reconocimiento como agentes de cambio y desarrollo.

La responsabilidad de poner en marcha la estrategia de la transversalización radica en los niveles decisionales más altos, que corresponden a la alta dirección y los órganos de gobierno, pero se extiende a toda la institución universitaria. La responsabilidad de las decisiones se ubica tanto en el plano de los procedimientos como en el de transformación de la cultura organizacional que da sentido al quehacer cotidiano de las personas que forman parte de la comunidad universitaria.

A fin de generar coherencia y sostenibilidad a la institucionalización de la transversalización de la perspectiva de género, se requiere:

- Establecer mecanismos adecuados y fiables para controlar los progresos realizados.
 - Que la identificación inicial de cuestiones y problemas en todas las áreas de actividad debiera ser tal que permita diagnosticar las diferencias y disparidades en razón del género.
 - No dar por supuesto que hay cuestiones o problemas indiferentes desde la perspectiva de la igualdad entre los géneros.





- Realizar análisis sistemáticos por géneros.
- Clara voluntad política y asignación de los recursos adecuados, incluidos recursos adicionales financieros y humanos, si es necesario.
- Considerar la necesidad de elaborar políticas y programas específicamente destinados a las mujeres, así como una legislación positiva en su favor.
- Incorporar o mantener unidades o coordinadores para las cuestiones de género.

Uso del lenguaje políticamente correcto

El uso del lenguaje incluyente es importante para progresar hacia la igualdad de género. Desde la perspectiva de género se ha documentado en investigaciones académicas que el español es un lenguaje que durante mucho tiempo se ha utilizado de manera sexista, invisibilizando a las mujeres o lo femenino mediante el uso de palabras en masculino o relativas a los hombres para hacer generalizaciones que suponen la presencia de lo femenino o de las mujeres. Sin embargo, el uso sexista del español puede transformarse a favor de hacer notar a las mujeres, en beneficio de la igualdad de género.

El uso políticamente correcto del lenguaje constituye sin lugar a dudas uno de los puntos de arranque de la instrumentación de la transversalización de la perspectiva de género, para ello el lenguaje:

- Debe ser incluyente, representa tanto a hombres como a mujeres.
- No ser sexista ni machista.
- No ser misógino.
- No valide estereotipos negativos al género.
- Elimine el sesgo androcéntrico.





El Modelo de Equidad de Género de la UACJ

Corresponde al MEG-UACJ establecer el campo de acción para poner en marcha la instrumentación de la transversalización de la perspectiva de género en la institución, así como también identificar, a través de un análisis exploratorio inicial, las estructuras existentes de diseño androcéntrico que pueden obstaculizar el éxito del proyecto.

La perspectiva de género provee una mirada analítica que indaga y explica las formas en que las sociedades y las organizaciones construyen reglas, valores, prácticas, procesos y subjetividades, para dar sentido a lo que significa ser mujeres y hombres, pero también se refiere a las relaciones entre ambos. Desde esta óptica relacional, la perspectiva de género no significa solo “asuntos de mujeres”, sino procesos sociales y culturales que convierten la diferencia sexual en la base de la desigualdad de género.

La perspectiva de género pretende:

- a) Desnaturalizar las explicaciones sobre las diferencias entre mujeres y hombres, basadas en la idealización de lo biológico y la negación de la influencia social.
- b) Comprender los procesos a través de los cuales las diferencias biológicas entre los sexos se convierten en desigualdades sociales que limitan el acceso equitativo de mujeres y hombres a los recursos económicos, políticos y culturales.
- c) Identificar vías y alternativas para modificar la desigualdad de género y promover la igualdad jurídica y la equidad entre mujeres y hombres.
 - e) Visibilizar la experiencia de los hombres en su condición de género, contribuyendo a una mirada más integral e histórica de sus necesidades, intereses y contribuciones al cambio. Esto ayudaría a desplazar la creencia de que son “representantes de toda la humanidad”, para considerarlos en su diversidad y especificidad histórica.





La propuesta de transversalización de la perspectiva de género en la UACJ está dirigida a erradicar la desigualdad entre géneros, por lo que la idea de igualdad debe constituirse en el cimiento y guía de la misma: igualdad de ingresos, de disponibilidad de tiempo libre y de respeto entre hombres y mujeres:

- Igualdad de ingresos. Establecer políticas y programas que permitan alcanzar igualdad de ingresos entre hombres y mujeres.
- Igualdad en la disponibilidad de tiempo libre. Las actividades de cuidado asumidas por las mujeres en tanto el mundo laboral como en el doméstico, representan dobles y triples jornadas, además de jornadas más extensas cuando hay labores de cuidado (niños pequeños, adultos mayores), lo que no ocurre en el caso de los hombres (usualmente los hombres dedican menos tiempo a las actividades domésticas).
- Igualdad de respeto. Reconocimiento de las mujeres como sujetos y de su trabajo como valioso para la sociedad. Supone que no existen dispositivos que denigren a las mujeres, al ignorar sus actividades, contribuciones y necesidades, en particular alude a que no se perciba el cuerpo de las mujeres y su sexualidad como objetos de consumo.

Principios en que se debe sustentar la propuesta

En la medida en que pretende eliminar la segregación de género, la transversalización debe incrementar los niveles de equidad entre géneros al interior de la organización, guiándose con los siguientes principios:

1. *Principio Antipobreza.* Generar medidas orientadas a que los integrantes de la organización cuenten con posibilidades de satisfacer sus necesidades con dignidad y decoro, lo cual a su vez exige un cuidadoso análisis de las políticas y acciones re-





distributivas, en particular de los programas focalizados a mujeres.

2. *Principio Antiexplotación.* Garantizar acciones legales y económicas que apunten a prevenir la explotación de mujeres, pero también a eliminar relaciones de dependencia que impliquen situaciones de explotación económica, social y cultural por parte de personas abusivas.
3. *Principio Antimarginalización.* Diseñar y operacionalizar políticas conciliatorias que establezcan las condiciones necesarias para que las mujeres participen en la actividad política, los gremios y las diversas organizaciones que coexisten al interior de la universidad. Para ello, se requiere dismantlar la cultura de sesgo masculino en ámbitos laborales y políticos a través de la creación de medidas de acción afirmativa (cuotas), como el principio de paridad que permita consolidar la legitimidad d democráticas, desde este nivel.
4. *Principio Antiandrocentrismo.* Fortalecer los mecanismos institucionales de género para desarticular y descentrar las pautas masculinistas que perviven en la institución a través de las prácticas organizacionales y culturales.

El objetivo principal del MEG consiste en desarrollar, fomentar e impulsar la cultura de Equidad de Género en las diferentes áreas, instancias, unidades, coordinaciones, institutos que conforman la UACJ. Con ello, se busca institucionalizar la política de Equidad de Género, propiciar la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el empleo y las condiciones de trabajo, así como el desarrollo profesional, capacitación y participación en los procesos de toma de decisiones. Los referentes asociados a este objetivo son los siguientes:

- Transversalización de la perspectiva de género en la UACJ, de manera que permita generar procesos de cambio tanto en el plano personal como institucional y comunitario.





- Generar procesos de sensibilización y concienciación de género en las diversas comunidades que integran la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez (maestros y maestras, estudiantes, personal administrativo, personal de apoyo en intendencia).
- Pensar, diseñar, instrumentar, monitorear, evaluar políticas, programas y proyectos con una visión de igualdad y equidad para mujeres y hombres de la comunidad universitaria.
- Reflexionar en torno a lo “femenino” y lo “masculino”, a las asimetrías y desigualdades, desde la óptica de la vida universitaria.

El Modelo de Equidad de Género de la UACJ se conceptualizó en tres grandes etapas, no ubicadas linealmente:

1. Diagnóstico-Planeación.
2. Sensibilización-Instrumentación-Operacionalización.
3. Monitoreo-Evaluación.

1. Primera Etapa: Diagnóstico-Planeación

La planeación general de actividades la llevan a cabo anualmente las y los integrantes del Comité del MEG-UACJ en colaboración con la Coordinadora del mismo. En su primera sesión ordinaria del año se utilizó el formato: “Programa de Seguimiento del Modelo de Equidad de Género”. Este plan requiere seguimiento a su implementación, a través de reuniones ordinarias (y si es necesario en reuniones extraordinarias) de planeación y seguimiento a las actividades del MEG. Se dará seguimiento por parte de la Alta Dirección y los órganos colegiados universitarios al menos una vez al año.

Atendiendo a la asesoría de Inmujeres, una de las primeras tareas emprendidas por el MEG fue la elaboración de un diagnóstico inicial que permita captar la complejidad y magnitud de la desigualdad de género al interior de la universidad, pero que también diera cuenta de las fortalezas institucionales y comunitarias en materia de equidad. Contar con el diagnóstico permitirá incursionar





en un proceso de planeación en el corto, mediano y largo plazo, de planes, programas y proyectos específicos, guiados por el propósito de transversalizar la perspectiva de género en la institución. El diagnóstico de las condiciones de equidad de género e igualdad de oportunidades se realizará de forma anual, analizando la información cuantitativa y cualitativa. La información cuantitativa se obtiene mediante diversas estrategias metodológicas, analizando bases de datos institucionales para captar información desagregada por sexos relativa a edad, nivel de estudios, número de hijos e hijas, distribución por áreas y departamentos, niveles jerárquicos por sexo, movimientos del personal, salarios, prestaciones, entre otros.

La información cualitativa se obtendrá a través de los resultados de las encuestas de clima laboral y familiar, así como de propuestas elaboradas por los integrantes de las comunidades universitarias. Adicionalmente, el estudio diagnóstico contendrá los elementos para desarrollar indicadores de hostigamiento sexual.

A partir de los resultados del estudio diagnóstico de equidad de género, considerando los compromisos emanados de la Política de Equidad de Género, se llevará a cabo un proceso de planeación para la ejecución y mantenimiento de al menos dos acciones afirmativas y dos acciones a favor del personal, en las cuales se describe una programación detallada de las actividades, tiempos y responsables, mismas a las que se dará seguimiento a través del Cronograma de Implantación del Modelo de Equidad de Género.

2. Segunda Etapa. Sensibilización-Instrumentación-operacionalización

La sensibilización de género como proceso educativo y de aprendizaje, incide en cuatro dimensiones fundamentales:

1. Las creencias y experiencias personales.
2. Las creencias y prejuicios de la sociedad.
3. La información basada en conceptos y datos.
4. La dimensión práctica o de aplicación del conocimiento a la resolución de situaciones concretas.





Estrategias que se plantean para incidir en estos cuatro ámbitos:

1. Trabajar con las creencias sociales respecto al tema de género, desde la existencia de prejuicios personales y falsas creencias sociales relacionadas con esta perspectiva.
2. Identificar y analizar contextualmente los prejuicios afianzados en las propias vivencias de la “femineidad” y la “masculinidad”.
3. Identificación y análisis de los estereotipos de género que retrasan las posibilidades de equidad.
4. Detección de áreas estratégicas que faciliten la instrumentación de la propuesta en su conjunto, como la que refiere al uso políticamente correcto del lenguaje en todas las áreas que componen la institución.
5. Visibilización de las mujeres, ya que son a menudo las más afectadas por la inequidad y la desigualdad.
6. Reflexión colectiva de las problemáticas detectadas.
7. Difusión permanente de información a la comunidad universitaria.
8. Asimilación de información.
9. Proveer herramientas conceptuales y propiciar la revisión de conductas y comportamientos individuales y colectivos, enfocados a la erradicación de prácticas nocivas asociadas al mantenimiento de los estereotipos de género que deseamos desplazar y transformar.
10. Diseño, operación, monitoreo y evaluación de propuestas de transversalización de la perspectiva de género en los diferentes institutos, departamentos, unidades, coordinaciones.

De manera específica, el Modelo de Equidad de Género plantea:

- a) Sensibilizar en equidad de género al 50% del personal de la UACJ para agosto 2012, como parte de la segunda etapa de la implantación.
- b) Diseñar durante el mes de agosto de 2011 la campaña de prevención del hostigamiento sexual para





que se implemente de manera periódica acorde a las revisiones diagnósticas de la situación laboral de la UACJ.

- c) Revisión y adecuación de los documentos normativos que contengan un lenguaje incluyente en un periodo no mayor a 2 años.
- d) Elaborar el reglamento interior de trabajo en un periodo no mayor a 3 años
- e) Elaborar un diagnóstico de seguimiento de manera bianual.

3. Tercera etapa. Monitoreo-evaluación

El Comité de Equidad de Género define el plan de trabajo estableciendo las acciones en un cronograma general que contempla tiempos, responsables y avances. En tanto que la alta dirección y los órganos colegiados universitarios lo aprueban.

La alta dirección y los órganos colegiados universitarios de la UACJ integran el Comité de Equidad de Género para:

- a) Mantener y cumplir los requisitos del modelo de gestión en las áreas de la UACJ. Estudiar, analizar, diagnosticar y denunciar situaciones reales de discriminación y mediar en los casos del hostigamiento sexual.
- b) Participar activamente en las actividades de implementación del MEG: 2003 y
- c) Realizar las evaluaciones al sistema de equidad de género dentro de las áreas de la UACJ, dando seguimiento al cumplimiento y desarrollo de las acciones afirmativas y/o a favor del personal.

La institucionalización de la perspectiva de género implica la equidad a lo largo de todo el proceso, no solo en la planeación, sino también en el monitoreo y la evaluación. El comité de equidad de género tiene funciones concretas tanto en el monitoreo como en la evaluación de las diferentes actividades realizadas en cada etapa de la instrumentación de la transversalización de la perspectiva de género en la UACJ, a saber:





- Evaluar anualmente el sistema de equidad de género de la UACJ.
- Dar seguimiento al cumplimiento y desarrollo de las acciones afirmativas y/o a favor del personal, que sean definidas para el diagnóstico de la UACJ.
- Asegurar que el sistema se implante y mantenga de acuerdo a los requisitos establecidos en el Manual del Modelo de Equidad de Género de la UACJ.
- Apoyándose en la Defensoría de los Derechos Universitarios y en el Comité de Equidad de Género, el/la coordinador/a del mismo, podrá analizar, investigar, diagnosticar y resolver situaciones de discriminación, así como mediar en casos de hostigamiento sexual, realizando las investigaciones que correspondan en los términos de la metodología al efecto desarrollada.
- Solicitar información a cualquier nivel dentro de la UACJ con objeto de poder realizar las investigaciones pertinentes en caso de denuncias por discriminación u hostigamiento sexual.
- Reportar al Comité de Equidad de Género el desempeño del sistema de equidad de género, para su revisión de acuerdo a los reportes de auditorías internas, incluidas las necesidades para la mejora.
- Supervisar y evaluar el avance de cada actividad planteada en el cronograma.
- Asegurar que los requerimientos del personal y de otras partes interesadas, en cuanto a la equidad de género, sean conocidos a todos los niveles de la UACJ.





Referentes conceptuales

Glosario de Género

Categoría que analiza la manera en que se definen, representan y simbolizan las diferencias sexuales en una determinada sociedad. “Género” se refiere a las diferencias y relaciones sociales entre hombres y mujeres, mismas que son adquiridas y sufren transformaciones a lo largo del tiempo, mostrando una clara historicidad y espacialidad. Los cambios en los roles de género usualmente obedecen a modificaciones relevantes en las condiciones económicas, naturales o políticas. Scott define al género como “un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos y el género es una forma primaria de relaciones de poder.”⁶

Los organismos internacionales han definido Género como un “conjunto de pautas de conducta o patrones de relaciones asignados a cada sexo en las diferentes culturas. Se utiliza para demarcar las diferencias socioculturales que existen entre hombres y mujeres y que son impuestas por el sistema de organización político, económico, cultural y social, y por lo tanto, son modificables”.⁷

El enfoque de género, herramienta utilizada para diagnosticar las diferencias entre hombres y mujeres en diversas áreas, constituye un aspecto de la mayor importancia en la búsqueda de la igualdad entre géneros.



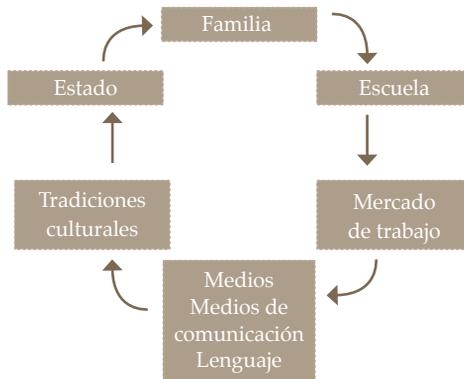
6 Inmujeres (2008). *Glosario de Género*. Segunda edición, México.
7 *100 palabras para la igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres*, Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales. 1998.



Construcción social del género

La construcción social de género se refiere a los procesos de carácter cultural, producto de dinámicas sociales, económicas y políticas en las que participan diversas instituciones y actores, que inciden en la diferenciación que se elabora en el orden simbólico-cultural entre hombres y mujeres a partir de las diferencias biológicas, desde donde se construyen modelos de feminidad y masculinidad que rigen las vidas de las personas de las colectividades donde se elaboran estos modelos. Los ámbitos que destacan por su importancia en la construcción del género y por tanto, en la conformación de la desigualdad, son: la familia, escuela, mercado de trabajo, medios de comunicación y lenguaje, tradiciones culturales, el Estado.

GRÁFICO 1. Instituciones fundamentales en la reproducción de la desigualdad de género



La construcción social del género define las modalidades que articulan las vidas de hombres y mujeres en los diversos entornos culturales desde la condición de clase, etnia, edad, raza, mismos que van conformando identidades diferenciadas, que son cambiantes, históricamente situadas, e históricamente transformables.

La construcción de desigualdades sociales asociadas a la desigualdad fundamental de género, determina, en





gran medida, las posibilidades de acceso a recursos sociales que posibiliten y potencien el ejercicio de capacidades y habilidades que permitan el desarrollo pleno, el acceso y disfrute de derechos que conduzcan a mejores condiciones de vida en entornos de crecimiento individual en colectividades democráticas.

La construcción social de género ha significado históricamente, el posicionamiento dominante del género masculino frente a la subordinación de las mujeres.

Género y feminismos

- 1) Género: categoría de análisis. Feminismos: movimientos políticos y teóricos que cuestionan el orden social y la desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- 2) Género es una herramienta teórica a la que recurren los feminismos para reforzar sus argumentos y demostrar el carácter político e ideológico de la desigualdad entre mujeres y hombres.
- 3) Que el género sea una herramienta usada por los feminismos no significa que coincida con las posiciones políticas y teóricas de estos.
- 4) Los feminismos ostentan múltiples posturas políticas.
- 5) Los feminismos exigen el reconocimiento de la diversidad y la adopción de igualdad y equidad como principios rectores de la interacción social y el quehacer de los gobiernos y el Estado.

Discriminación

La discriminación remite a hechos sociales donde las libertades y los derechos fundamentales (civiles, económicos, políticos) de las personas son restringidos, anulados o vulnerados. Una de las primeras definiciones al respecto se encuentra en la Declaración Universal de





los Derechos Humanos de Naciones Unidas.⁸ La discriminación remite a conductas asentadas y extendidas en grupos sociales, que interiorizan a ciertos grupos sobre la base de un prejuicio negativo o un estigma relacionado con una desventaja innecesaria, con el fin de incidir negativamente en el ejercicio de los derechos y libertades fundamentales (Rodríguez Zepeda, 2004). La normatividad mexicana considera este fenómeno como socialmente perverso, y lo define en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación⁹ (Artículo 49, como

toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

La discriminación opera a través de dispositivos sociales y culturales, entre los que destacan el prejuicio y los estereotipos que conducen a la estigmatización de ciertos grupos.

Desigualdad de género

Distancia y/o asimetría social entre hombres y mujeres. Históricamente, las mujeres han estado relegadas a la esfera privada y los hombres a la esfera pública. Esta situación ha derivado en que las mujeres tengan acceso limitado a la riqueza, los cargos de toma

8 Artículo 7 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948: "Todos (los seres humanos) 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". Consultado el 9 de febrero de 2011, <http://www.un.org/es/documents/udhr/>

9 Publicada en el *Diario Oficial de la Federación*, México, 11 de junio de 2003 (última reforma del 27 de noviembre de 2007).





de decisiones, empleos remunerados en igualdad con los hombres, y que sean tratadas de forma discriminatoria. La desigualdad de género se relaciona con factores económicos, sociales, políticos y culturales cuya magnitud puede captarse a través de las brechas de género. La inequidad afecta a todos y todas, mujeres y hombres, sus efectos y manifestaciones dependen de los roles de género (hombres, mujeres), por la etapa del ciclo de vida (infancia, juventud, adultos mayores), por la pertenencia étnica (indígenas), por las características físicas (discapacidad).¹⁰

- La sobrecarga de trabajo de las mujeres debido a las responsabilidades domésticas, afecta su disposición de tiempo y de capital social para ingresar al mercado laboral en condiciones adecuadas.
- Su marginación de la política reduce las posibilidades de incidencia en favor de sus demandas y de la instauración de valores de equidad e igualdad entre mujeres y hombres en la sociedad y el Estado.

La igualdad social, como principio universal, para todas y todos, con equidad, en tanto objetivo a lograr, implica el reconocimiento de las manifestaciones específicas de exclusión social para grupos sociales específicos, el reconocimiento de la multiplicidad de relaciones de poder presentes en las sociedades, y por tanto, el reconocimiento de los derechos específicos de los grupos particulares.

Equidad de género

Principio de justicia asociado al principio de igualdad sustantiva y el reconocimiento de las diferencias sociales, estas dos dimensiones se articulan en el concepto de equidad en tanto “igualdad en las diferencias”, que apela a imperativos éticos para que la sociedad se ocupe de atender los contextos que propician la desigualdad derivada



¹⁰ Inmujeres (2008). *Glosario de género*. Segunda edición, México.



de la falta de reconocimiento de la diversidad. La equidad se asienta en los ejes de respeto y garantía de los derechos humanos e igualdad de oportunidades.

- La discusión en torno a la equidad como asunto político.
- La equidad desde el marco conceptual de la justicia social.
- Equidad *versus* desigualdad, exclusión social (privación y no reconocimiento y/o no ejercicio de derechos).

Perspectiva de género

Herramienta conceptual que ayudan a evidenciar la construcción sociocultural de las diferencias entre hombres y mujeres, y permite por tanto, construir posibilidades de modificar las desigualdades entre géneros que afectan la vida de hombres y mujeres. Este enfoque cuestiona los estereotipos vigentes, y abre la puerta a la elaboración de alternativas relacionales entre los seres humanos.

- Asume que las relaciones de género no se dan de forma aislada, sino en interrelación con otras variables de diferenciación, como la clase social, la edad, la condición étnica y etaria, la preferencia sexual y el credo religioso, entre otras.
- Asignación del género, desde el nacimiento, socialización en la familia, la escuela y las relaciones con los pares, reforzado a lo largo de la vida por el condicionamiento de reglas, normas institucionales, mensajes y discursos sociales.

Características:

- En función de roles y estereotipos sociales, que encasillan las actividades e identidades de mujeres y hombres.





GRÁFICO 2. Género y poder



Conceptos básicos de la perspectiva de género

La aplicación de la perspectiva de género cuestiona las estructuras de poder patriarcales y busca propiciar nuevos equilibrios en la distribución de los recursos y las oportunidades para el desarrollo de las personas, lo cual implica la aplicación de políticas que mejoren la posición económica, social, cultural y política de las mujeres, a fin de compensar las inequidades que origina la desigualdad de género. La perspectiva de género favorece acciones de redistribución de actividades y recursos, valoración de actividades realizadas por hombres y mujeres en el ámbito público y privado, a través del fortalecimiento de la capacidad de gestión y decisión de las mujeres, lo cual incidirá en la modificación de las estructuras sociales, los mecanismos, prácticas, reglas, valores que reproducen la desigualdad.





Estereotipos de “feminidad” y masculinidad”

Estereotipo: idea preconcebida que define las características de cada sexo.

Roles: comportamientos, funciones, tareas y responsabilidades aprendidas en grupos, comunidades o sociedades, que generan expectativas y/o exigencias sociales y subjetivas.

Estereotipos para las mujeres:

- Sobrevaloración de las tareas reproductivas y la maternidad.
- El altruismo, la intuición y la abnegación por el cuidado de las y los integrantes de la familia, justificando el abuso de poder y la falta de oportunidades para las mujeres dada la sobrecarga de trabajo doméstico.

Estereotipos para los hombres:

- Mandatos sociales en torno al trabajo y proveedores económicos en el hogar.
- Vida pública.
- Los hombres se benefician de su situación privilegiada en la mayoría de las sociedades,
- Represión de las emociones, solución violenta de conflictos, situaciones de mayor riesgo.

Tabla 1. **Espacio público-privado**

Espacio público	Espacio privado
Esfera productiva	Familiar / doméstico
Mercado	Esfera reproductiva
Política	Continuidad de la vida cotidiana
Liderazgo	Reproducción de las familias





Transversalización de la perspectiva de género

Transversalizar la perspectiva de género refiere al proceso de valorar las implicaciones diferenciales que tiene cualquier acción que se planifique, para hombres y mujeres, sea en temas de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Actuación simultánea en diversos niveles e instancias, para la inclusión de puntos de vista que permitan eliminar la desigualdad entre sexos y fortalecer la equidad. La transversalidad implica que la responsabilidad por la equidad no se detenta solamente por el mecanismo institucional que nace para abordar cierto problema (una legislación, una agencia, una política pública), sino que se trata de una responsabilidad compartida por el conjunto de instituciones del Estado. Implica una serie de pasos que involucran a las autoridades y a las personas que ejecutan las políticas (Maceira Ochoa *et al.*, 2007:189-190).

Inmujeres (2008) define las siguientes acciones prioritarias en cualquier estrategia de transversalización del enfoque de género:

- 1) Diagnósticos con perspectiva de género.
- 2) Desagregación de estadísticas por sexo.
- 3) Construcción de indicadores de equidad de género.
- 4) Planeación, ejecución, monitoreo y evaluación de las políticas con enfoque de género.
- 5) Transparencia y rendición de cuentas de las políticas de equidad.
- 6) Acciones afirmativas.
- 7) Armonización legislativa.
 - 8) Capacitación y profesionalización.
 - 9) Inclusión de acciones afirmativas en la cultura organizacional.

Faur *et al.* (2006) proponen el enfoque de derechos humanos de las mujeres, en tanto principios normativos de igualdad, pero también de respeto a las diferencias culturales y de las identidades de los sujetos.





- Articular equidad e igualdad a través de políticas públicas encaminadas a arribar a la igualdad como garantía de la universalidad paralelamente, de reconocimiento de la particularidad.
- Diferencia y diversidad con derechos.
- Igualdad de derechos, y de oportunidades. La primera es de carácter universal, constructora de ciudadanía y reconstructora de las responsabilidades sociales del Estado, sustentada en la práctica de los derechos sociales. La segunda es de naturaleza de tipo focal, se basa en el mérito personal o grupal, orientada al mercado, anclada en la teoría del capital humano, en una concepción subsidiaria del Estado

Preguntas que es necesario plantear cuando se construye una política de transversalización del enfoque de género:

- ¿Está suficientemente instalado el lenguaje de derechos de género?
- ¿El término “equidad de género” tiene detractores?
- ¿Qué implica que una política tenga contenido de “equidad de género”?
- ¿Por qué es importante la paridad entre hombres y mujeres?
- ¿Cómo se visualiza la discriminación de género en el ámbito laboral?





Normatividad

Para comprender la dinámica de desenvolvimiento de los marcos normativos de derechos de las mujeres, obliga a recurrir a las transformaciones en el ámbito global. Este referente resulta indispensable para comprender la dinámica institucional del Estado mexicano en relación a dicha temática, y por tanto, para abordar la normatividad del estado de Chihuahua.

GRÁFICO 3. Jerarquía de Leyes y normas que garantizan los derechos humanos



Fuente: Morúa, Sara (2009)

En principio, es necesario considerar que el Artículo 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos reconoce a los tratados internacionales firmados por el Estado mexicano, el carácter de Ley Suprema de toda la Unión, por lo que se consideran como parte del ordenamiento jurídico nacional, lo cual compromete a la protección y defensa de los derechos humanos señalados por las observaciones de los comités de vigilancia de los tratados, de los informes de los grupos de trabajo y de los informes





de las y los relatores especiales temáticos.¹¹ A continuación se hace un apretado listado de los principales lineamientos internacionales que sancionan el derecho a la igualdad y que han influido en la conformación de la legislación chihuahuense sobre igualdad entre hombres y mujeres, y los derechos de las mujeres.

Contexto internacional

En el contexto del marco jurídico internacional destacan:

1. La Carta de la Organización de las Naciones Unidas, basada en los principios de universalidad,¹² indivisibilidad,¹³ intangibilidad¹⁴ e interdependencia¹⁵ de los derechos, señala:

Artículo 55: “la Organización promoverá niveles de vida más elevados, trabajo permanente para todos y condiciones de progreso y desarrollo económico y social; así como el respeto universal a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión, y la efectividad de tales derechos y libertades”.

- 11 Los tratados internacionales de Derechos Humanos son acuerdos multilaterales denominados convenios, convenciones o pactos. Un tratado o convención se adopta por consenso de todos los estados parte de un foro internacional (como la ONU) y posteriormente se compromete moralmente a la ratificación del mismo. En México, la ratificación de los tratados está regulada en los artículos 76 y 133 de la CPEUM y la Ley sobre la Celebración de Tratados (1992). La instancia encargada de ratificarlo es el Senado de la República.
- 12 De acuerdo a este principio, los Estados están obligados a promover el respeto universal y efectivo de los derechos y libertades humanos, y tienen por base el reconocimiento de la dignidad inherente a todos los miembros de la familia humana y de sus derechos iguales e inalienables.
- 13 Este principio prohíbe toda jerarquización entre derechos civiles y políticos, por una parte, y derechos económicos, sociales y culturales por la otra.
- 14 El principio de intangibilidad considera que los derechos fundamentales son inherentes a la persona humana y no son derogables.
- 15 Establece la relación entre derechos humanos, y su nexos con la democracia y el desarrollo, entendido este tomando como centro al ser humano como poseedor de derechos fundamentales.





2) Declaración Universal de los Derechos Humanos

Artículo Primero. “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”.

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”.

3) Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT):

Artículo 1: el término discriminación comprende: a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; y b) cualquier distinción, exclusión o preferencia tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación que podrá ser especificada por el miembro interesado, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

4) Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

Artículo 2: “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”.

Artículo 26: “Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”.

5) Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

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.”

6) Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Naciones Unidas, 1992, CEDAW¹⁶).

Artículo 1: “la expresión ‘discriminación contra las mujeres’ denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad de los hombres y las mujeres, de los derechos humanos y las libertades fundamentales

16 La CEDAW (Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women) es un instrumento jurídico de derechos de las mujeres. Adoptada en 1979, entró en vigor en 1981. Consultado el 7 de Noviembre de 2010, en <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/index.html>





en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.”

Artículo 3: “Los Estados Parte tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de las mujeres, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con los hombres.”

7) Conferencia Mundial de Derechos Humanos de Viena:

“Todos los Derechos Humanos son universales, indivisibles e interdependientes y están relacionados entre sí. La comunidad internacional debe tratar los Derechos Humanos en forma global y de manera justa y equitativa, en pie de igualdad y dándoles a todos el mismo peso. Debe tenerse en cuenta la importancia de las particularidades nacionales y regionales, así como de los diversos patrimonios históricos, culturales y religiosos, pero los Estados tienen el deber, sean cuales fueren sus sistemas políticos, económicos y culturales, de promover y proteger todos los Derechos Humanos y las libertades fundamentales”.

8) Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia (2001), de la cual surgió la Declaración de Durban, así como el Programa de Acción, donde los países firmantes se comprometieron a implementar planes nacionales de acción según la Cuestión General 66 que “insta a los Estados a establecer y ejecutar sin demora políticas y planes de acción nacionales para combatir el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia, en particular las manifestaciones basadas en el género”.





A nivel interamericano

- 1) Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, que establece el derecho de igualdad ante la ley sin distinción de raza, sexo, idioma, credo ni otra alguna.
- 2) Carta Democrática Interamericana.

Artículo 9: “La eliminación de toda forma de discriminación de género, étnica y racial, y de las diversas formas de intolerancia, así como la promoción y protección de los derechos humanos de los pueblos indígenas y los migrantes y el respeto a la diversidad étnica, cultural y religiosa en las Américas, contribuyen al fortalecimiento de la democracia y la participación ciudadana.”

Tal como plantean los tratados internacionales, se han creado órganos y comités que supervisan su implementación y emiten observaciones. Para efectos de los derechos de las mujeres destacan:

- Comité de Derechos Humanos (HRC).
- Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CESCR).
- Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

México

Los principios de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos refieren a la igualdad, en varios de sus artículos señala el reconocimiento de la no discriminación como un derecho fundamental. Por su importancia en el enfoque estructural de derechos, destacan los siguientes:

- **Artículo 1.** Derecho a la igualdad, prohibición de la esclavitud y principio de no discriminación.
- **Artículo 3.** Derecho a la educación.





- **Artículo 4.** Derecho a la igualdad entre mujeres y hombres; derecho a decidir el número y espaciamento de los hijos; derecho a la protección de la salud; derecho a un medio ambiente adecuado; derecho a una vivienda digna y decorosa y derechos de la niñez.
- **Artículo 13.** Derecho de igualdad ante la ley.
- **Artículo 17.** Derecho al acceso y eficaz administración de justicia.
- **Artículo 27.** Derecho de propiedad.
- **Artículo 35.** Derechos políticos.
- **Artículo 123.** Derecho al trabajo.

Al respecto, existen los siguientes instrumentos jurídicos:

- Comisión de Equidad y Género del Congreso (1997)
- Ley de la Comisión Nacional de Derechos Humanos
- Ley del Instituto Nacional de Mujeres (12 de enero de 2001)
- Ley General de Educación
- Ley General de Salud
- Ley para la Protección de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes
- Ley Federal del Trabajo
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (2003)
- Creación del Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género (2005)
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2006)
 - Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007)
 - Ley para Prevenir y Sancionar la Trata de Personas (2007)



Como miembro de la Organización de los Estados Americanos (OEA), México participa en las actividades hemisféricas encaminadas a promover la observancia de



los derechos humanos. Asimismo, forma parte de la Convención Americana de Derechos Humanos (CADH¹⁷) desde 1981, y en 1988 aceptó la competencia contenciosa de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH).

Normatividad vigente en el estado de Chihuahua

Ley de creación del Instituto Chihuahuense de la Mujer, publicada en el *Periódico Oficial del Estado* No. 69 del 28 de agosto del 2002, cuyo objeto queda definido en el:

Artículo 2: Implementar las políticas públicas que promuevan el desarrollo integral de las mujeres y su participación plena en la vida económica, social, política, familiar y cultural del Estado, así como consolidar las condiciones para que tomen parte activa en las decisiones, responsabilidades y beneficios del desarrollo, en igualdad de condiciones que los varones.

Artículo 3. Para el cumplimiento de su objeto, el Instituto deberá:

- Promover que la planeación del desarrollo integral del Estado se sustente en una política de igualdad con equidad entre las mujeres y los hombres, evitando toda forma de discriminación e incorporando el enfoque de género en su diseño, planeación, implementación, seguimiento y evaluación.
- Promover ante las autoridades competentes, las medidas y acciones necesarias que contribuyan a garantizar el acceso y permanencia de las mujeres en todos los niveles y modalidades del sistema educativo.
- Impulsar las medidas que garanticen el acceso de las mujeres a un sistema efectivo, oportuno y de calidad para el cuidado integral de la salud, ase-



17 <http://www.fundacionpdh.org/normativa/normas/americ/CADH/1969/CADH.htm>



gurando que éste responda a sus necesidades y demandas, tomando en cuenta las características particulares de sus ciclos de vida.

- Promover acciones de combate a la pobreza, dirigidas tanto a enfrentar las manifestaciones como las causas estructurales de este fenómeno, otorgando especial atención a las mujeres indígenas, rurales, trabajadoras, asalariadas o amas de casa.
- Impulsar la participación de las mujeres en el diseño de proyectos productivos generadores de empleo e ingresos que concilien el crecimiento económico y la lucha contra la pobreza.
- Impulsar acciones para garantizar el respeto y protección de los derechos laborales de las mujeres, facilitando su acceso a las oportunidades de empleo, vivienda, seguridad social y participación económica, además de las que coadyuven a promoverlas de los servicios necesarios, integrales y de calidad, tomando en cuenta las necesidades de las mujeres trabajadoras.
- Promover la cultura de una distribución equitativa entre hombres y mujeres de los recursos y responsabilidades del hogar.
- Promover acciones para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres en todas sus modalidades, impulsar medidas que contribuyan a hacer visible este problema social, y se otorgue prioridad a la prevención y atención pertinentes y de calidad a las víctimas, y promover las modificaciones legales que sancionen con mayor rigor los delitos de violencia física, sexual, psicológica y moral.
- Promover en los medios de comunicación masiva y en el sistema educativo, una cultura de igualdad a través de imágenes plurales, equilibradas y no discriminatorias, que contrarresten las imágenes parciales negativas o estereotipadas de la mujer.
 - Promover la participación de las mujeres, en la definición de las acciones, planes y programas gubernamentales dirigidos hacia ellas.





- Fortalecer las capacidades de las mujeres y promover su participación en los diferentes niveles de decisión pública y privada.
- Promover acciones para dar respuestas pertinentes e integrales a mujeres en situación de vulnerabilidad.
- Promover y vigilar el cumplimiento de los tratados internacionales sobre la mujer y la familia.
- Impulsar programas de carácter gratuito, que difundan los derechos de las mujeres, e informen de los procedimientos de impartición de justicia y proporcionen orientación sobre el conjunto de políticas de organismos no gubernamentales y privados para la equidad de género.

Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Chihuahua (2007), publicada en el Periódico Oficial del Estado No. 54 del 7 de julio del 2007

Artículo 2. En el ámbito de sus atribuciones, corresponde al Ejecutivo del Estado y a los ayuntamientos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas. Los sectores público, social y privado, deberán eliminar aquellos obstáculos que limiten en los hechos su ejercicio e impidan el pleno desarrollo de las personas, así como su efectiva participación en la vida política, económica, cultural y social del país y promoverán la participación de las autoridades de los demás órdenes de Gobierno y de los particulares en la eliminación de dichos obstáculos.

Artículo 3. El Ejecutivo del Estado y los ayuntamientos vigilarán que los planes estatales y municipales de desarrollo contengan las siguientes acciones afirmativas y compensatorias:

- I. Mecanismos que permitan la participación activa, libre, informada y equitativa de las mujeres y los hombres;





II. La inclusión de las minorías en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas

Artículo 4. Para los efectos de esta ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión o restricción basada en el origen étnico, nacional o regional; en el sexo, la edad, discapacidad, condición social, económica o sociocultural, apariencia personal, ideologías, creencias, caracteres genéticos, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, orientación o preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra que tenga por efecto impedir o anular, total o parcialmente, el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad con equidad de oportunidades de las personas, haciéndolas nugatorias al afectado.

Ley del Derecho de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia (2007)

Artículo 1. Esta Ley es de orden público, e interés social y tiene por objeto:

- Establecer las bases para la prevención, atención y erradicación de la violencia contra las mujeres de cualquier edad en el ámbito público o privado;
- Establecer las bases para diseñar el contenido de las políticas públicas, programas y acciones destinadas a erradicar la violencia de género y coadyuvar en la rehabilitación y reinserción social de los agresores de mujeres;
- Promover que tanto el sector público como las personas morales apliquen, en el ámbito de su competencia, todas las medidas tendientes a erradicar la violencia contra las mujeres y les otorguen apoyos extraordinarios para garantizar su acceso a una vida libre de violencia y discriminación;
 - Exhortar a las autoridades competentes para que garanticen el derecho a la educación con perspectiva de género, libre de prejuicios, sin patrones estereotipados de





comportamiento basados en conceptos de inferioridad o subordinación;

- Establecer medidas para concientizar y sensibilizar a la comunidad con el propósito de prevenir y erradicar todas las formas de violencia contra las mujeres; H. Congreso del Estado Secretaría de Servicios Jurídico Legislativos División de Documentación y Biblioteca
- Instruir y responsabilizar, conforme a los ordenamientos legales aplicables, a los integrantes del sector salud para que proporcionen trato digno y atención integral a las víctimas de violencia, respetando su intimidad;
- Instruir y responsabilizar, conforme a los ordenamientos legales aplicables, a la Fiscalía General del Estado, para que brinden especial atención a las mujeres víctimas de la violencia;
- Establecer funciones específicas a las autoridades, orientadas a la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres, en el marco de las atribuciones que les otorga esta Ley;
- Promover el acceso oportuno y eficaz de las mujeres a medidas de protección y procedimientos legales que salvaguarden los derechos protegidos por esta Ley;
- Establecer bases de coordinación y cooperación entre las autoridades federales, estatales y municipales, así como con los organismos privados, para cumplir con el objeto de esta Ley;
- Las demás que establezca esta Ley, sus reglamentos y demás disposiciones legales aplicables a la materia.

Ley de Igualdad entre Hombres y Mujeres (2010), cuyo objeto es definido en el:

Artículo 1. “regular, proteger y garantizar el cumplimiento de las obligaciones en materia de igualdad entre el hombre y la mujer, mediante la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer en los ámbitos público y privado, así como el establecimiento de acciones afirmativas a favor de las mujeres y de mecanismos institucio-





nales que establezcan criterios y orienten a las autoridades competentes del Estado de Chihuahua en el cumplimiento de esta Ley”.

Artículo 5. Para los efectos de esta Ley, se entenderá por:

- **Acciones Afirmativas:** Son las medidas especiales de carácter temporal, correctivo, compensatorio y/o de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad entre mujeres y hombres, aplicables en tanto subsista la desigualdad de trato y oportunidades de las mujeres respecto de los hombres.
- **Equidad de Género.-** Concepto que se refiere al principio conforme al cual mujeres y hombres acceden con justicia e igualdad al uso, control y beneficio de los bienes, servicios, recursos y oportunidades de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.
- **Perspectiva de Género:** Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, la desigualdad y la exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la equidad de género.
- **Principio de Igualdad:** Posibilidad y capacidad de ser titulares cualitativamente de los mismos derechos, sin importar las diferencias del género al que pertenezcan.
- **Transversalidad:** Es el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas.





Universidad Autónoma de Ciudad Juárez

Cuerpos legales, normativos y circulares que regulan la vida institucional de la UACJ

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Chihuahua
- Ley General de Educación
- Ley para la Coordinación de la Educación Superior
- Ley de Entidades Paraestatales del Estado de Chihuahua
- Ley Estatal de Educación
- Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Chihuahua (Decreto No. 1085/2010 II P.O que reforma diversos artículos de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Chihuahua)

Normatividad de gobierno:

- Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez
- Reglamento del H. Consejo Universitario de la UACJ
- Reglamento Interior del H. Consejo Universitario de la UACJ
- Reglamento del H. Consejo Académico de la UACJ
- Reglamento interior del H. Consejo Académico de la UACJ
- Reglamento de los H. Consejos Técnicos de la UACJ
- Reglamento de Elecciones de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez
- Reglamento de los deberes, responsabilidades y sanciones de los integrantes de la comunidad universitaria
- Reglamento de las Autoridades de los Institutos de la UACJ
- Acuerdo Expedición y Difusión de Reglamentos
- Estatuto General de la Defensoría de los Derechos Universitarios de la UACJ





Normatividad en materia administrativa:

- Reglamento General de Administración de la UACJ
- Acuerdo y Reglamento declaración situación patrimonial
- Reglamento de Responsabilidades Administrativas de la UACJ
- Lineamientos para la Organización y Conservación de los Archivos de la UACJ
- Reglamento de Ingresos Propios de la Universidad
- Reglamento del Programa de Estímulo al Desempeño y Carrera Administrativa
- Reglamento de Actividades Deportivas Universitarias
- Reglamento del Archivo General de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez

Normatividad en materia académica:

- Estatuto del Personal Académico
- Reglamento Académico de Alumnos de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez
- Reglamento de Servicio Social
- Reglamento General de Titulación
- Reglamento de Revalidación, Equivalencia y Reconocimiento de Estudios
- Reglamento General de Evaluación de Pregrado
- Reglamento de Publicaciones de la UACJ
- Reglamento de Incorporaciones
- Reglamento de Investigación Científica
 - Reglamento de Prácticas Profesionales Supervisadas
 - Reglamento de Posgrado
 - Reglamento del Comité Institucional de Bioética Universidad Autónoma de Ciudad Juárez
 - Reglamento para Estudios de Posgrado dirigido a egresados de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez





Normatividad en materia de apoyos, distinciones y becas:

- Reglamento de Distinciones, Estímulos y Apoyos de la UACJ
- Lineamientos generales para el otorgamiento de la beca "COMPARTIR" a integrantes de las etnias del estado de Chihuahua
- Lineamientos para el otorgamiento del apoyo para el desarrollo integral de habilidades profesionales en la UACJ
- Lineamientos para el otorgamiento de la beca por orfandad
- Reglamento para el Otorgamiento de Distinciones y Rendimiento de Honores de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez.



Referencias

Maceira Ochoa, Luz, Raquel Alba Mendoza, Lucía Rayas Velasco (2007) Elementos para el análisis de los procesos de institucionalización de la perspectiva de género: una guía. *Género, cultura y sociedad*. Serie de Investigaciones del PIEM-COL-MEX, No-5,

Secretaría de Salud, Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva.

Guía para la Incorporación de la Perspectiva de Género en Programas de Salud. México, D.F: SS-CNEGSR; 2010.

Proyecto PIFI 2008-2009 y Proyecto PIFI 2010-2011

<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/index.html>

Segundo Foro Feminista, Chihuahua, Chih. Noviembre de 2009.

Pérez Fragoso, Lucía y Emilia Reyes Zúñiga (2010) *Transversalización de la perspectiva de equidad de género*.



para la
transversalización
de la
perspectiva
de
género



Propuesta metodológica y experiencias, Consultado en línea el 20 de agosto de 2011 <http://www.equidad.org.mx/nuevo/documentos/versioncorta.pdf>

Misión de la UACJ, [http://www.uacj.mx/SGC/Paginas/Misi%
c3%b3n.aspx](http://www.uacj.mx/SGC/Paginas/Misi%c3%b3n.aspx)

Valores UACJ, <http://www.uacj.mx/SGC/Paginas/Valores.aspx>
Organización Internacional del Trabajo (OIT) <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/gender/newsite2002/about/defin.htm>

Inmujeres (2008) *Glosario de Género*. Segunda edición, México. *100 palabras para la igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres*, Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales. 1998 <http://www.un.org/es/documents/udhr/> Consultado el 9 de febrero de 2011

Diario Oficial de la Federación, México, 11 de junio de 2003, (última reforma del 27 de noviembre de 2007).

CEDAW (Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women) Consultado el 7 de Noviembre de 2010, en <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/index.html>

<http://www.fundacionpdh.org/normativa/normas/america/CADH/1969-CADH.htm>



