

PROPUESTA DE PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS IES



RESPONSABLES

María García Castro
Rocío Álvarez Miranda
Cathia Huerta Arellano
Olga Rebeca Ledesma
Rosa Lucía Mata Ortiz
Edith Mendieta Mendieta
Carmen Cecilia Navarro Gautrín
Guadalupe Palacios Gamas
Gabriela Isabel Pérez Aranda
Beatriz Eugenia Rodríguez Pérez
Karla Elizabeth Urriola González
Ma. Michelle Villanueva Moreno

Universidad Autónoma Metropolitana Azcapotzalco (coordinadora)
Universidad Autónoma del Estado de México
Universidad Autónoma de Querétaro
Universidad Tecnológica de León
UNAM-FES Aragón
Universidad Autónoma de Tlaxcala
Universidad de Sonora
Universidad Autónoma de Chiapas
Universidad Autónoma de Campeche
Universidad Autónoma de Sinaloa
Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey
Universidad Autónoma de Querétaro

PROPUESTA DE
**PLAN DE IGUALDAD
DE GÉNERO**
EN LAS IES

RESPONSABLES

María García Castro	Universidad Autónoma Metropolitana Azcapotzalco (coordinadora)
Rocío Álvarez Miranda	Universidad Autónoma del Estado de México
Cathia Huerta Arellano	Universidad Autónoma de Querétaro
Olga Rebeca Ledesma	Universidad Tecnológica de León
Rosa Lucía Mata Ortiz	UNAM-FES Aragón
Edith Mendieta Mendieta	Universidad Autónoma de Tlaxcala
Carmen Cecilia Navarro Gautrín	Universidad de Sonora
Guadalupe Palacios Gamas	Universidad Autónoma de Chiapas
Gabriela Isabel Pérez Aranda	Universidad Autónoma de Campeche
Beatriz Eugenia Rodríguez Pérez	Universidad Autónoma de Sinaloa
Karla Elizabeth Urriola González	Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey
Ma. Michelle Villanueva Moreno	Universidad Autónoma de Querétaro

DIRECTORIO

Dra. Lourdes Consuelo Pacheco Ladrón de Guevara
Coordinadora Nacional

Dra. Beatriz Eugenia Rodríguez Pérez
Secretaria General

Comisiones	
Eje 1. Legislación y presupuesto	Dra. Leticia Paredes Guerrero (UADY)
Eje 2. Igualdad Sustantiva	Mtra. Carmen Cecilia Navarro Gautrín (UNISON)
Eje 3. Corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral	Dra. Dra. Patricia García Guevara (U. de G.)
Eje 4. Información, seguimiento y evaluación con perspectiva de género	Dra. Edith Mendieta Mendieta (UATx)
Eje 5. Lenguaje incluyente	Dra. Elia Pérez Nasser (COLPOS)
Eje 6. Sensibilización y capacitación	Dra. María García Castro (UAM-A)
Eje 7. Violencia de género y discriminación	Dra. Elvia González del Pliego Dorantes (IBERO-CDMX)
Eje 8. Estudios de las relaciones de género	Dra. Leyla Guadalupe Acedo Ung (UAM-X)

Diseño de portada LDCG. Denisse Alejandra Frías Ojeda

reniesigualdad@gmail.com

*Documento revisado y editado, diciembre 2023

PRESENTACIÓN

La verdadera incorporación de la Perspectiva de Género en la vida de las IES requiere del diseño de políticas institucionales de igualdad de género a través de la inmersión total, transversal e institucional, de un **PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO** en El PLAN de desarrollo de cada IES.

Cada una de estas IES, de acuerdo con sus particularidades, habrá de desarrollar y aplicar un PLAN DE IGUALDAD integral, aprobado oficialmente, que contemple todas las áreas y departamentos de la Institución, todos y cada uno de los ejes y medidas, mecanismos e instrumentos, por medio de los cuales, la perspectiva de género habrá de materializarse y desglosarse en todas las tareas y prácticas de la institución.

La institucionalización de la perspectiva de género, de manera transversal, es el instrumento idóneo para poner en marcha un proceso sistemático que permita la disminución de las brechas de desigualdad y por lo tanto la eliminación progresiva de la desigualdad de género en sus diversas manifestaciones: las asimetrías, la discriminación, la misoginia, la marginación; así como todas las formas de violencia de género dentro de todas las estructuras, las diversas poblaciones, prácticas, procesos y funciones sustantivas de las IES.

Las IES son instancias clave para hacer de la política pública de educación, en confluencia con la política pública de igualdad de género, un mecanismo muy poderoso para generar una transformación de las mentalidades, de la cultura y de las prácticas, en materia de relaciones de género, para promover la igualdad de género.

Señalar, visibilizar, denunciar, esas desigualdades de género tanto al interior de las IES como de la sociedad en su conjunto, y promover las medidas necesarias para deconstruir este lastre social debe ser el objetivo de un **plan integral de la igualdad de género en las IES**, que aborde la problemática de manera conjunta y transversal, atendiendo de manera coordinada, todas las actividades desarrolladas por la institución; de tal forma que tenga alcance sobre

todas y cada una de las personas que participan de la vida de las IES: estudiantes, profesorado, personal académico, personal administrativo, funcionariado y autoridades, y de tal forma que, además, logre un importante impacto sobre la vida social amplia de nuestro país.

Los elementos básicos de la teorización en torno al género permiten afirmar que el patrón binario y su desigual distribución de poder, que colocan a hombres y mujeres en posiciones sociales de dominación y subordinación respectivamente, no responden a características asociadas con la naturaleza, sino a los estereotipos culturalmente creados y mandatados en un **orden de género** que resulta ominoso y opuesto a los principios de igualdad democrática que quieren construir las sociedades actuales.

Reconocer el carácter cultural -por tanto, construido- y en consecuencia desmontable de un orden social que establece desigualdades tan nocivas para el pleno desarrollo de la sociedad en su conjunto y de todas y cada una de las personas que constituimos nuestra comunidad política es, pues, no sólo posible sino indispensable en una sociedad que apela a los principios de igualdad y racionalidad en sus formas de organización y convivencia.

La normatividad y reglamentación que constituyen el marco jurídico que sustenta la obligatoriedad de poner en marcha un Plan de Igualdad en las IES es producto no sólo de los valores democráticos de la comunidad política nacional, sino que, en concordancia, coincidiendo con ello y sustentándolo, está el conocimiento científico que lo avala; el conocimiento en torno a la teoría feminista y la perspectiva de género producido tanto por la sociología, la antropología y otras disciplinas científicas.

El análisis y comprensión de las causas y efectos de la desigualdad de género en nuestras sociedades actuales, y en la mexicana en particular, hacen posible y necesaria la incorporación de un Plan de Igualdad Institucional, como instrumento fundamental para transformar a las propias IES, y el impacto que éstas tienen en la vida de nuestro país.

ALINEACIÓN PROGRAMÁTICA

Las medidas del Plan de Igualdad estarán alineadas a las agendas internacionales, programas federales y a los ejes de la RENIES. En cada uno de estos ejes se plantea una serie de objetivos específicos que se espera alcanzar a partir de la ejecución de acciones concretas. Por tanto, el Plan de Igualdad ha de definir acciones que permitan construir y promover un ambiente y un espacio libre de violencias por razón de género, para la realización de las actividades sustantivas de las IES (docencia, investigación y preservación y difusión de la cultura).

METAS DE AGENDA 2030, OBJETIVO 5. IGUALDAD DE GÉNERO	ESTRATEGIAS DE PLAN NACIONAL DE DESARROLLO	ESTRATEGIAS DEL ANEXO XVIII-Bis DEL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO	EJES DECLARATORIA “CAMINOS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR”
5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres y las niñas en todo el mundo	Libertad e Igualdad	1.3.3 Eliminar las prácticas discriminatorias institucionalizadas para garantizar los derechos humanos de todas las personas, la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, la atención ante cualquier tipo de violencia por prejuicios de cualquier naturaleza y la reducción de las brechas de desigualdad, con especial atención a los diferentes grupos en situación de discriminación.	Eje 1: Legislación Eje 4. Estadísticas de género y Estudios y diagnósticos con perspectiva de género Eje 5. Lenguaje incluyente no sexista Eje 6. Sensibilización
5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación	Política Social	1.3.2 Garantizar el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres, asegurando de manera integral el derecho a la igualdad sustantiva de las mismas, para lograr una vida libre de violencia, con énfasis en la erradicación de la violencia feminicida.	Eje 7. Violencia por razón de género y discriminación

5. 3. Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina	Política Social	2.1.2 Priorizar las políticas y programas de bienestar que tengan como objetivo salvaguardar los derechos de niñas, niños, jóvenes, mujeres, personas adultas mayores, personas con discapacidad, pueblos y comunidades indígenas y afroamericanas.	Eje 6. Sensibilización
5.4 Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.	Política Social	3.2.7 Facilitar el acceso de las mujeres y los grupos históricamente discriminados a la fuerza laboral remunerada en condiciones de igualdad y reconociendo la diversidad de condiciones en las que se desarrollan a través de políticas de corresponsabilidad entre trabajo y vida familiar, así como programas de empleabilidad.	Eje 3. Corresponsabilidad Familiar
5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública	Política y Gobierno	2.1.2 Priorizar las políticas y programas de bienestar que tengan como objetivo salvaguardar los derechos de niñas, niños, jóvenes, mujeres, personas adultas mayores, personas con discapacidad, pueblos y comunidades indígenas y afroamericanas.	Eje 2. Igualdad de oportunidades Eje 4. Estadísticas de género y Estudios y diagnósticos con perspectiva de género Eje 5. Lenguaje incluyente no sexista

5.6 Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen.	Política Social	2.4.6 Promover y mejorar el acceso de servicios de salud sexual y reproductiva, desde una perspectiva de derechos humanos y de género, y con énfasis en adolescentes y jóvenes.	Eje 6. Sensibilización
5.a Empezar reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales.	Economía	1.2.3 Promover la participación de las personas, las comunidades, las organizaciones de la sociedad civil, la academia y el sector privado en el ciclo de las políticas públicas.	Eje 2. Igualdad de oportunidades
5.b Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres.	Economía	3.7.5 Promover la economía digital accesible para toda la población, atendiendo la brecha de acceso a las tecnologías de la información y Comunicación en comunidades marginadas y con presencia de población indígena y afroamericana.	

De manera más concreta en cada uno de los ejes se debe considerar:

1. **Legislación y presupuesto.** Incorporar la perspectiva de género en la normatividad y programación presupuestal de las IES en concordancia con la normatividad internacional y nacional.

2. **Igualdad sustantiva.** Generar una política institucional que, en el mediano y largo plazos, asegure la participación paritaria de las mujeres en los puestos y cargos de toma de decisiones al interior de la universidad, así como el acceso en condiciones de igualdad en los distintos ámbitos universitarios.

3. **Corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral.** Establecer políticas institucionales de reconocimiento a las prácticas de cuidado y trabajo de las universitarias que desarrollan por ser mujeres, así como la realización de acciones de carácter temporal y actividades de difusión y sensibilización que promuevan la responsabilidad compartida entre los géneros en las tareas de cuidado y las actividades domésticas, y coadyuvar a la transformación de la división sexual del trabajo.

4. **Información, seguimiento y evaluación con perspectiva de género.** Crear un mecanismo de seguimiento y evaluación de la política de igualdad, diseñando un sistema de Indicadores de género homologado al modelo de igualdad de las IES y generar diagnósticos actualizados sobre la condición que guarda la igualdad de género en cada institución.

5. **Lenguaje incluyente no sexista.** Fomentar el uso del lenguaje incluyente no sexista en todas las prácticas institucionales de las IES.

6. **Sensibilización y capacitación.** Elaborar programas permanentes de sensibilización y capacitación para profesionalizar a las distintas poblaciones de la

comunidad de las IES sobre igualdad y no discriminación.

7. Violencia por razón de género y discriminación. Proponer, diseñar y compartir estrategias e información sobre prevención, atención y sanción a la violencia por razón de género y a cualquier forma de discriminación, así como sobre promoción del respeto a los derechos humanos con perspectiva de género en las IES. En particular, promover Protocolos para la prevención, atención y sanción de violencia por razón de género.

8. Estudios de las relaciones de género. Generar acciones de transversalización de la perspectiva de género en los planes y programas de estudio, en la docencia, en la investigación, en las publicaciones, vinculación y extensión de la cultura.

ESTRUCTURA MÍNIMA DEL PLAN UNIVERSITARIO DE IGUALDAD

1. Presentación
2. Marco Normativo
3. Análisis de las brechas de desigualdad en la IES
4. Principios rectores
5. Estrategias
 - Líneas de acción
 - Departamento o área responsables por línea de acción
6. Mecanismo de seguimiento y evaluación

En muchos casos, la ejecución de las acciones no reviste dificultad y su aplicación podrá ser inmediata a partir de la aprobación del Plan; en otros, sin embargo, será necesario un esfuerzo adicional para desarrollar procedimientos para que la acción sea efectiva, poniendo al centro el efecto esperado. Por tanto, es primordial asignar para cada acción un órgano responsable y a quienes ejecutarán la acción y el plazo estimado para su cumplimiento.

MECANISMO DE EVALUACIÓN

El Plan de Igualdad deberá ser evaluado en su totalidad para identificar los aspectos sobre los que es necesario incidir y obliga a emitir un juicio acerca de si la expectativa se ha cumplido o no, sobre la base de la información recopilada.

Para garantizar el mayor grado de éxito en la implementación del Plan, esto es, además del nivel de desarrollo de las acciones emprendidas, se deberán identificar los recursos y procedimientos puestos en marcha para su ejecución, el grado de dificultad observado en el desarrollo de las acciones y soluciones emprendidas, subrayando los cambios producidos en las acciones.

EJES Y NIVELES DE EVALUACIÓN

EJE DE EVALUACIÓN	NIVELES DE EVALUACIÓN	DESCRIPCIÓN	PAUTA DE ACTUACIÓN
PROCESO	Micro (acciones) Global (plan)	Identificar los recursos y procedimientos puestos en marcha	▪ Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas ▪ Cambios producidos en las acciones y desarrollo del plan
RESULTADOS	Micro (acciones) Meso (ejes)	Identificar el Grado de Consecución de las acciones y analizar la relación entre los objetivos establecidos en cada eje y el grado de ejecución de las acciones	▪ Grado de cumplimiento de las acciones ▪ Grado de consecución de los objetivos ▪ Grado de armonización entre los objetivos y las acciones
IMPACTO	Global (plan)	Identificar el cambio cultural e ideológico en la institución.	▪ Grado de información y sensibilización sobre el compromiso de la institución por la igualdad y las acciones proyectadas y realizadas ▪ Comunicación, Información e imagen externa, proyectando el compromiso de la institución por la igualdad

Cada uno de los ejes de evaluación estructuran el diseño metodológico, pues ellos se vinculan, a su vez, con los niveles en que se articula el propio Plan de Igualdad: acciones, ejes, globalidad del plan; con las herramientas *ad hoc* para la recogida y análisis de datos; y con los indicadores de seguimiento y evaluación. De forma complementaria a la recogida de datos sobre el proceso y resultados de cada una de las acciones, interesa sumar datos que evalúen el impacto en su dimensión institucional y de compromiso, en la promoción de un cambio cultural en la gestión universitaria en la que se integre la igualdad de oportunidades en todas las áreas y políticas.

El nivel de medición será, según el indicador, nominal y ordinal. Los niveles de medición nominal indagan sobre la cualidad del indicador al que hacen referencia (ej. colectivo al que va destinada la acción: alumnado, personal administrativo); mientras que los niveles de medición ordinal, esto es, indicadores para los que la categoría de respuesta puede ser ordenada, sugieren información del tipo —mejor/mayor que (ej. No realizada, en proceso, realizada activa y realizada proactiva). En el cuadro siguiente se relacionan los indicadores seleccionados para evaluar las tres dimensiones de la evaluación: resultado, proceso e impacto, agrupados en ejes de actuación.

SISTEMA DE INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

INDICADOR DE RESULTADO	1. Número y tipo
	2. Nivel de ejecución
	3. Colectivo destinado
	4. Alcance temporal
INDICADOR DE PROCESO	1. Recursos
	2. Procedimientos
	3. Colectivos implicados
	4. Nivel de dificultad
	5. Acciones alternativas
INDICADOR DE IMPACTO	1. Legislación y presupuesto
	2. Igualdad sustantiva
	3. Corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral
	4. Información, Seguimiento y Evaluación con perspectiva de género
	5. Lenguaje incluyente
	6. Sensibilización y capacitación
	7. Violencia por razón de género y discriminación
	8. Estudios de las relaciones de género

Por último, debemos plantear que es imprescindible que los planes se articulen en objetivos concretos y asumibles, objetivables y cuantificables, cuyos responsables, recursos y plazos queden especificados también en el Plan, de tal suerte que se promueva una cultura de la evaluación que se traslade a la práctica real de las instituciones.

Esta característica facilitaría la posibilidad de establecer algunos criterios comunes que permitieran, en el futuro, que los resultados de las evaluaciones de los planes pudieran compararse entre sí. De este modo se dispondría de una valiosa información de conjunto sobre la evolución de la desigualdad de género en el ámbito de las IES.