



UJED

UNIVERSIDAD JUÁREZ
DEL ESTADO DE DURANGO



Programa Institucional de Igualdad de Género en la UJED 2018-2024

Universidad Juárez del Estado de Durango
Subsecretaría General Académica de la UJED

TITULO: *Programa Institucional de Igualdad de Género en la UJED*



DIRECTORIO

Dr. Edgar Alan Arroyo Cisneros
Encargado del Despacho de Rectoría

Dr. Rafael Mier Cisneros
Secretaría General

M.T.S María Eugenia Pérez Herrera
Subsecretaría General Académico

C.P. Manuel de Jesús Martínez Aguilar
Subsecretaría General de Administración

C.P.C. y Lic. Eleazar Ramos Varela
Contraloría General

M.C. Claudia Nora Salcido Martínez
Tesorería General

Índice

Introducción	1
I. Consideraciones iniciales	2
1.1. La Universidad Juárez del Estado de Durango. Espacio de herencia cultural y educativa: el contexto de la intervención.....	2
1.2 ¿Por qué hablar del Programa Institucional de Igualdad de Género en la UJED?.....	6
II. Marco normativo	9
2.1 Instrumentos internacionales y nacionales	9
2.2 Legislación nacional y local.....	11
2.3 Legislación universitaria y Plan de Desarrollo Institucional	12
III. Diagnóstico.....	15
3.1 De las brechas de desigualdad en la UJED.....	15
IV. Políticas, Objetivos, estrategias y líneas de acción del Programa de Igualdad de Género de la UJED	25
4.1 Políticas.....	26
4.2 Objetivos, ejes, estrategias y líneas de acción	27
V. Recomendaciones para implementar el Programa Institucional de Igualdad de Género en la UJED	34
Glosario	36
Bibliografía	48

Introducción

El documento que tienen en sus manos es un anhelo largamente acariciado por un grupo de universitarias y universitarios que consideramos que nuestra Institución no puede transitar hacia mejores escenarios, si no contempla y declara de manera puntual el derecho de las mujeres a alcanzar mejores condiciones para su desarrollo en igualdad de circunstancias que nuestros compañeros varones, y que estamos convencidos de que el respeto a los derechos humanos es un deber inherente a la vida universitaria y al respeto a la dignidad de cada uno de sus integrantes.

Celebramos y agradecemos además la iniciativa del Dr. Edgar Alan Arroyo Cisneros, un compañero universitario comprometido con su tiempo y su circunstancia, ya que derivado de su convocatoria se recibieron un número importante de iniciativas provenientes de las comunidades académicas de la UJED, que intentamos se vieran reflejadas en este Programa de Igualdad de Género, el cual será un documento abierto, flexible y en su operación dinámico, de tal suerte que pueda ir incorporando las propuestas que lo fortalezcan.

I. Consideraciones iniciales

Universidad significa Universalidad y nada de lo que es humano nos debe parecer ajeno.

1.1. La Universidad Juárez del Estado de Durango. Espacio de herencia cultural y educativa: el contexto de la intervención.

Y en el principio...

De origen la Universidad Juárez del Estado de Durango, tuvo una concepción religiosa del mundo, pero también del espíritu vivaz y crítico que dentro del pensamiento religioso fue representado por los Jesuitas.

El Colegio Guadiana fue la primera institución educativa en Durango y la única en todo el norte de Nueva España que logró un notable desarrollo académico e intelectual, se convirtió en el centro formador de la juventud en el que se forjó la intelectualidad de una buena porción del norte novohispano.

Para la Universidad, la historia académica e intelectual del Colegio Jesuita tiene una doble significación: en primer lugar, se trata de la herencia educativa y cultural humanística de raíces clásicas, del antecedente orgánico de la educación elemental, básica y media superior, como de un proyecto formativo estrechamente articulado con la génesis de la institución; en segundo término, porque la Universidad es heredera de buena parte del patrimonio material e intelectual de la Obra de los Jesuitas en Durango, a saber, el magnífico edificio del antiguo colegio, hoy edificio central de la Máxima Casa de Estudios, así como de una parte de la biblioteca del mismo (Pacheco, p 12-15, 2012).

El Lic. Gallegos Caballero en su libro “Historia de la Universidad Juárez del Estado de Durango” (1964), hace un relato sobre el paso generacional de las mujeres en la dicha institución, en primera instancia en la carrera de jurisprudencia, luego de Leyes y hoy Derecho. Esta fue la profesión de mayor tradición y abolengo en Durango; además de ser una de las primeras de rango superior que se instituyó en el estado mucho antes que la fundación de la propia Universidad, ya que sus antecedentes rebasan los ciento cincuenta años remontando al Seminario Conciliar que existió a principios del siglo XIX, ya que la profesión jurídica se impartió en todas las transformaciones estructurales del Antiguo Colegio, luego Seminario Conciliar, Colegio Civil del Estado, el Instituto Civil del Estado, el Instituto Juárez, (Barragán, 2014); y hacia el año de 1938, con su incorporación a la Universidad Nacional Autónoma de México, adoptó el lema “Por Mi Raza Hablará el Espíritu”, el mismo escudo y en forma no oficial la influencia de los colores azul y oro.

Y es a partir del 21 de marzo de 1957 cuando el antiguo instituto se elevó a rango de Universidad luego del decreto publicado por el entonces gobernador del estado, el Lic. Francisco González de la Vega. Asimismo, refrendo entonces su convicción por la Universalidad, con la claridad de que Universidad significa unidad de lo diverso, como una expresión de lo que es común a todos los hombres y las mujeres, independientemente de su raza, nacionalidad, creencias religiosas o políticas (Pérez Herrera, 2011).

Del listado de exámenes anuales que el Lic. Gallegos Caballero encontró en los archivos institucionales que datan de 1899, es hasta 1947 que egresa la primera mujer profesionista de la carrera de jurisprudencia, Dora Gracia Castillo Medina, y

es única en un grupo de seis estudiantes que ese año promovieron su titulación. Es decir, en 48 años solo una mujer egresa de una carrera profesional. En este mismo año, en el campo de la docencia jurídica se incorpora como parte de la plantilla docente, la primera mujer, la Lic. Lilia Isaías Chávez, aunque por muy poco tiempo, y en 1977 la Lic. Alicia Rodríguez Briones, la que cumplió con sus obligaciones docentes hasta su jubilación.

Otra de las primeras carreras profesionales incorporadas a la naciente universidad fue la de Contabilidad en 1956, que dio origen a la posterior creación de la Escuela de Comercio y Administración, impartándose las carreras de estenografía y auxiliar de contabilidad.

En la primera generación de esta carrera, de la cual egresaron 5 profesionales, solo se encuentra una mujer María del Carmen Piñera de la Vara, la que recibió su carta de pasante el 22 de marzo de 1963, correspondiéndole pronunciar las palabras en nombre de la primera generación. Ella procedía de una familia culta de Durango, uno de sus familiares por el lado materno había sido Rector del Instituto Juárez. La segunda generación tuvo una estudiante: Rosaura Lozoya Rodríguez; en la tercera generación integrada por cinco estudiantes, egreso la alumna Irma Téllez Herrera; la cuarta generación de tres, integrada por dos mujeres: María Guadalupe Flores Bolívar y María Magdalena Medina Córdova.

En la carrera de administración pública la situación no se presenta diferente, en 1971 egresa la primera generación de esta carrera sin mujeres. En la segunda generación egresan Carmen Quiroga Santamarina y María de Lourdes Sifuentes

Martell, de una cohorte de seis alumnos y alumnas. En la tercera generación encontramos de entre seis estudiantes a Guadalupe Gamboa Silva.

Por lo que toca a la carrera de Medicina. María Guadalupe Guzmán Hernández, es la primera mujer egresada de la tercera generación (1964), de un grupo de nueve estudiantes. En 1965 de un grupo de 12 estudiantes egresa Magdalena Nevarez Flores. En 1966 la cohorte creció hasta 19 estudiantes egresados, y entre ellas una mujer: Rosa Lilia Barrón Belmonte. En 1967 de 31 estudiantes solo cuatro mujeres: Alicia Moreno Díaz, Eréndira Ayub Aguilar, Ernestina Yolanda Leyva Gutiérrez y Norma María Quiñones Sarabia. En 1968, la situación no varía mucho, pues de 17 estudiantes, dos son mujeres, Guillermina Esther Franco Vega y Sonia Gaudencia Flores Alvarado. En los años siguientes, la tendencia no cambia, en 1969 son 31 varones y 8 mujeres; en 1970, 38 varones y 2 mujeres. Hasta los 80's se aprecia un incremento de mujeres en la matrícula escolar.

Como puede apreciarse a partir de los datos antes referidos la participación de las mujeres como estudiantes y profesoras fue limitada y por consiguiente poco documentada. De ahí la importancia de contar con datos que contribuyan a visibilizar la participación de las mujeres en la construcción de la universidad y por consiguiente de la sociedad duranguense a través del talento femenino. Se puede observar a través de esta información, el reconocimiento incipiente –podría decirse–, por parte de la sociedad en lo general y de la familia en lo particular al derecho de las mujeres a estudiar y a desarrollar un proyecto de vida, fuera del ámbito de lo privado, en el espacio público – formación universitaria-, contribuyendo con ello a

desarrollar otro tipo de roles a los asignados hasta ese momento, pasando de los roles reproductivos a los roles productivos. Con esta decisión y acción que tomaron este grupo de mujeres y sus familias, empieza a pensarse que quizá era posible comenzar a cambiar la concepción del papel de la mujer duranguense en la sociedad de manera activa y profesional. Indiscutiblemente que este grupo de mujeres contribuyeron a generar condiciones de manera paulatina a la equidad en el acceso a la educación superior, más no a la igualdad.

1.2 ¿Por qué hablar del Programa Institucional de Igualdad de Género en la UJED?

Bien, pues porque en un principio la Universidad es el espacio por naturaleza debería coexistir la diversidad y la diferencia en un clima de tolerancia y respeto, dando pie a generar un dialogo que permita *“establecer las normas generales para regular la equidad de género, como una condición indispensable y necesaria para lograr la igualdad de género; destacar el derecho que las mujeres al igual que los hombres, puedan acceder a oportunidades que les permitan en forma individual o colectiva alcanzar una mayor igualdad y mejorar su calidad de vida y desarrollo humano en esta Casa de Estudios, así como detectar, atender, prevenir y erradicar la violencia de género o cualquier forma de discriminación que se cometa contra un integrante de la comunidad universitaria en instalaciones universitarias”* (Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en la UNAM, Art. 1º, p1)

Porque la igualdad de género se refiere a la “situación en la que mujeres y hombres tengan las mismas posibilidades u oportunidades en la vida de acceder y controlar recursos y bienes valiosos desde el punto de vista social. El objetivo no es

tanto que mujeres y hombres sean iguales, sino conseguir que unos y otros tengan las mismas oportunidades en la vida”. (*Op cit., p2*); es decir, desde la teoría de género la igualdad implica otorgar a las mujeres condiciones iguales en los ámbitos en que históricamente han estado en desventaja. Desde esta perspectiva, la igualdad significa iguales oportunidades, derechos y responsabilidades para hombres y mujeres; no que ambos deban ser tratados como idénticos, sino que las oportunidades, derechos y responsabilidades de unos y otras no dependan de que sean hombres o mujeres, lo cual requiere que los intereses, necesidades y prioridades sean tomados en consideración (Fiol Higuera, 2012, p 6).

Debemos señalar además que uno de los elementos centrales de la dedicación internacional y de los gobiernos, a corregir las desigualdades históricas en las que han estado sumergidas las mujeres es, sin lugar a dudas, que el desarrollo social y el bienestar humano sólo podrán ser alcanzados si se incorpora en estos procesos a toda la población humana y no sólo a la mitad de ella, esto es, si en los procesos de construcción de sociedades sustentables, más justas e igualitarias se incluye el trabajo y el aporte de los hombres y de las mujeres. Esto pone de manifiesto que la igualdad entre mujeres y hombres no es sólo un asunto de justicia social, aunque por sí mismo sería suficiente, sino una necesidad para el desarrollo económico y social de cualquier sociedad, y este es un tema fundamental de la educación superior: formación ciudadana, ejercicio de derecho y compromiso social.

No menos importante resulta comentar que la creación de medidas, programas y políticas orientadas a revertir las distintas tendencias de segregación entre mujeres y hombres, así como para atender la violencia de género y promover cambios en la legislación y en las prácticas institucionales, no es una labor propia

ni exclusiva de los académicos y académicas interesadas en el tema. La promoción de la igualdad de género se ubica además en el ámbito de las responsabilidades administrativas y de ejecución de políticas institucionales. Reconocemos el apoyo brindado por las autoridades para el desarrollo de acciones en esta línea, sin embargo, necesitamos acelerar el paso, sumar aliados para lograr articular, coordinar y dar seguimiento a este Programa Institucional de Igualdad dotándole de la capacidad y la influencia para vincularse con todas las entidades universitarias y promover cambios en cada uno de los espacios universitarios que sumen al desarrollo de los talentos y las capacidades de mujeres y hombres en esta institución educativa.

Porque necesariamente la participación de las mujeres y los hombres en la Universidad para lograr el desarrollo humano y el desarrollo social en condiciones de igualdad, ciudadanía, equidad, tolerancia, libertad y respeto, implica que desde la Universidad se integre a las funciones sustantivas: la investigación, la docencia y la extensión de la cultura, y con ello hacer las transformaciones hacia su interior para promover relaciones más igualitarias entre los integrantes de estas comunidades y provocar así un efecto multiplicador que trascienda las fronteras universitarias y alcance los distintos ámbitos de la sociedad. De esta manera, las medidas que la universidad implemente para conocer las relaciones de género imperantes en sus comunidades y corregir las desigualdades detectadas, será fundamental para los procesos democratizadores y de justicia social de la sociedad de Durango en su conjunto.

II. Marco normativo

2.1 Instrumentos internacionales y nacionales

México ha suscrito diversos instrumentos internacionales relacionados con la no discriminación contra las mujeres y ha asumido compromisos irreductibles para avanzar en materia de igualdad de género, entre los que se encuentran: La Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969); la Declaración y el Programa de Acción de Viena (1993); el Programa de Acción Regional para las Mujeres de América Latina y el Caribe (1994); la Declaración y el Programa de Acción de El Cairo (1994); la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar todas las Formas de Violencia contra las Mujeres, la Convención de Belém do Pará (1994); la Plataforma de Acción de Beijing (1995); la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (1999); los Objetivos de Desarrollo del Milenio (2000); el Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género (2000); el Consenso de México (2004); el Consenso de Quito (2007); el Convenio sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y Trabajadores Domésticos (2011), entre otros. A lo anterior se suma la resolución de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que establece que todas las personas que imparten justicia, están obligadas a no aplicar aquellas normas que contravengan los tratados internacionales. Otro documento reciente es la Declaración de Incheon (2015), que enfatiza, entre las cinco tareas pendientes para el logro de la visión en educación superior al 2030 las

de: “garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos (así como) lograr una educación con equidad de género, desde el ingreso”.

Como puede observarse, los organismos internacionales han diseñado todo un conjunto de normas orientadas a promover el respeto, la igualdad y la equidad de género; además de los instrumentos antes enunciados la *Declaración Mundial de la Educación Superior en el siglo XXI*, señala como principios fundamentales para las Universidades los siguientes:

- I. Establecer un sistema de educación superior equitativo y no discriminatorio, fundado en el principio del mérito;
- II. Eliminar todos los estereotipos fundados en el género en la educación superior;
- III. Tener en cuenta el punto de vista del género en las distintas disciplinas
- IV. Consolidar la participación cualitativa de las mujeres en todos los niveles y las disciplinas en que están insuficientemente representadas;
- V. Incrementar su participación activa en la adopción de decisiones y;
- VI. Responde a las demandas sociales con innovaciones y pertinencia en el diseño de prácticas educativas vinculadas con comportamientos y cambios sociales (UNESCO, 2008).

Estos instrumentos internacionales son un mapa de ruta para el Estado Mexicano en materia de igualdad y erradicación de la violencia que obliga al planteamiento de políticas, programas y acciones en todas las esferas públicas y ámbitos de gobierno al otorgar a las mujeres la posibilidad de acceder a los recursos necesarios para reivindicar sus derechos humanos.

2.2 Legislación nacional y local

En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y en su Reglamento, en la Ley General de Víctimas, en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, en la Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes; en la Constitución Política del Estado de Durango, en la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Durango y en su Reglamento, se sientan las bases normativas con las que se faculta al estado para generar los mecanismos que tengan como fin último la erradicación de los estereotipos de género, los rasgos discriminatorios así como la violencia de género en cualquiera de sus manifestaciones.

El Plan Nacional de Desarrollo 2012-2018, integra la perspectiva de género como estrategia transversal en todos los ámbitos del desarrollo, particularmente en educación, algunas líneas de acción que plantea son las siguientes:

- Impulsar en todos los niveles, particularmente en la educación media superior y superior, el acceso y permanencia de las mujeres en el Sistema Educativo, así como la conclusión oportuna de sus estudios.
- Fomentar que los planes de estudio de todos los niveles incorporen una perspectiva de género, para inculcar desde una temprana edad la igualdad entre mujeres y hombres.
- Incentivar la participación de las mujeres en todas las áreas del conocimiento, en particular en las relacionadas a las ciencias y la investigación.

- Fortalecer los mecanismos de seguimiento para impulsar a través de la educación la participación de las mujeres en la fuerza laboral (PND, 2012).

2.3 Legislación universitaria y Plan de Desarrollo Institucional

En el plano local, es decir, en el caso de la **UJED** lo anterior se traduce en el artículo 4° de la Ley Orgánica, al señalar que:

*“La Universidad, de conformidad a lo señalado en el artículo 2° de esta Ley, estará íntegramente al servicio de la sociedad, con un elevado sentido ético y humanista. En todas sus normas y actuaciones vigilará que no se produzca **ninguna discriminación** por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier circunstancia social o personal.*

Queda prohibido en el ámbito de la Universidad intervenir en asuntos de orden religioso, así como el proselitismo político partidario o de ideas contrarias al sistema democrático de libertades implícito, en el ejercicio de su autonomía....” (UJED, 2012).

Y se plasma de manera concreta en los planteamientos del **Plan de Desarrollo Institucional 2013-2018** de la UJED, documento en el que se establece que la institución debe asumir una alta responsabilidad en armonía con la concepción de que la educación superior es un bien público, la cual debe estar cargada de ética y convicciones en beneficio de una sociedad más justa.

En este sentido, la **misión** de la Universidad Juárez del Estado de Durango, en armonía con su carácter de universidad pública autónoma, establece que: “*Somos una Institución de Educación Superior que participa socialmente en la*

formación integral de personas libres y responsables, técnica, profesional y científicamente competentes; genera y aplica el conocimiento con pertinencia y sentido ético, para contribuir al desarrollo de las áreas estratégicas de la región”; establece una sólida vinculación con los sectores productivo y social; además de que promueve y difunde la cultura para conservar y fortalecer la identidad local y nacional, así como la colaboración e intercambio en apoyo a su función en el ámbito regional, nacional e internacional.

En el **Eje 9. Derechos humanos y Género**: se plantea la Incorporación de la perspectiva de los derechos humanos y el género, con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se proyecte, tratándose de programas educativos, legislación, políticas institucionales, actividades administrativas, económicas y culturales en la UJED. Proponiéndose un proyecto y dos programas:

Proyecto: “Derechos Humanos y Género”. En el que se señala que “Lo que no se nombra no se reconoce”, por lo tanto es el propósito visibilizar los procesos que nos atañen a las y los universitarios, para poder diseñar estrategias de atención al respecto. Debiendo delinear las estrategias necesarias para que en la UJED se transversalice la perspectiva de género en el diseño de los programas educativos y en la normatividad universitaria para garantizar la equidad en el acceso a las oportunidades, en prevenir el acoso y el hostigamiento, en el marco de los derechos humanos.

a. Programa de transversalización de los derechos humanos y el género,
el que tiene como propósitos:

- Garantizar la incorporación de la perspectiva de los derechos humanos y el género en todos los ámbitos de la vida universitaria: diseño de programas educativos, marcos normativos, prevención de la violencia escolar e institucional, generación y aplicación del conocimiento, así como la gestión institucional, en el marco de los derechos humanos.
- Promover la equidad en el acceso a los servicios educativos y de gestión en la UJED.

b. Programa institucional de transversalización de los derechos humanos y la equidad de género, que tiene como propósito: “Fomentar una política transversal de derechos humanos y la equidad de género entre personal administrativo, personal docente y estudiantes. Así como el “Atender de manera pertinente las políticas internacionales y nacionales que en materia de derechos humanos y Perspectiva de Género por su importancia se establecen como prioritarias en la UJED”.

Por lo que toca al **Modelo Educativo** en el programa de Formación Integral se contempla el género y los derechos humanos como parte de los contenidos a desarrollar del primero al noveno semestre, sin embargo en este momento aún no se operativiza, por lo que se constituye en un área de oportunidad, para incidir en la formación de las nuevas generaciones desde la óptica de los derechos humanos y la perspectiva de género.

III. Diagnóstico

3.1 De las brechas de desigualdad en la UJED

En este apartado se pretende mostrar cuantos hombres y cuantas mujeres conforman la institución, es decir cuántos estudiantes hombres y mujeres, cuantos docentes hombres y mujeres, cuantos directores y directoras y cuantos funcionarios y funcionarias integran el staff de la administración universitaria. Con el propósito de ir identificando cuantitativamente la participación y la presencia de las mujeres. No se trata de establecer un juicio de valor en relación a si son más hombres que mujeres, o si deberían de estar más presentes las mujeres en la vida universitaria; es solo un punto de partida, ya que como se estableció en la Reunión Nacional de Universidades Públicas: “Caminos para la Equidad de Género en las Instituciones de Educación Superior”, celebrada en el año 2009 y convocada por la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior, que marcó con su Declaratoria, el inicio de los trabajos para el logro de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que se lleva a cabo en la mayoría de las instituciones de educación superior y universidades públicas, nacionales y estatales; pasa por llamar la atención sobre dos condiciones indispensables que deben de observarse para lograr con éxito el proceso de transversalización de la perspectiva de género en las instituciones educativas, y que son:

- Desagregar los datos por sexo en los procesos de recolección, análisis de datos y divulgación de la información estadística generada por cada institución y
- Utilizar un lenguaje no sexista en todas las gestiones que se realicen.

a. Estudiantes

En la población estudiantil de las universidades se puede observar con mayor claridad la presencia de las mujeres, alcanzando paridad respecto a los varones (Ordorika, 2015; Buquet, 2010; Papadópulos, 2008). En México, se señala que “después de años de persistente desigualdad en desmedro de la mujer, las probabilidades de hombres y mujeres de acceder a la educación terciaria se han equiparado” (UNESCO , 2011). No obstante, esta situación no obedece a políticas afirmativas, sino a la modificación de valores y actitudes sobre el papel y aspiraciones de las mujeres, dando lugar a la “revolución silenciosa” producida en el sistema universitario de América Latina (Papadópulos, 2008, p. 118).

En el momento en el que se presenta este programa, la Universidad Juárez del Estado de Durango, cuenta con una matrícula de 22,835 estudiantes, de los cuales el 57% son mujeres. La distribución por nivel educativo se presenta en la tabla siguiente:

Tabla 1

Composición de la matrícula escolar

Nivel educativo	Población por sexo		Total
	Femenino	Masculino	
Bachillerato	3459	2428	5887
Especialidad	81	58	139
Licenciatura	9196	6943	16139
Maestría	311	241	552
Doctorado	59	59	118
Total	13106	9729	22835

Fuente: Datos obtenidos del Sistema Integral de Indicadores, 2018.

Como puede apreciarse en la tabla anterior, la matrícula de la UJED se ha feminizado, y por ello la distribución de las becas tiene consonancia con los datos ya presentados, ya durante el año 2018 el 70% de los becarios en el Programa Héctor García Calderón son mujeres. Lo que evidencia además la necesidad de llevar a cabo acciones que impulsen la permanencia de los jóvenes estudiantes en las aulas. En relación a su desempeño académico, los varones obtuvieron como promedio general un 8.55 y las mujeres un 8.65 (ver Tabla 2).

Tabla 2

Promedios por sexo de los distintos niveles educativos

Nivel	Población	
	Masculino	Femenino
Bachillerato	7.44	6.99
Licenciatura	8.1	9.09
Especialidad	9.3	9.34
Maestría	9.09	9.09
Doctorado	8.82	8.88
Promedio	8.55	8.68

Fuente: Datos obtenidos del Sistema Integral de Indicadores, 2018.

En relación al egreso, las mujeres representaban el 63% en todos los programas educativos, desde bachillerato hasta posgrado. Y en titulaciones el 64%.

Los datos anteriores muestran que no existen factores institucionales que obstaculicen el ingreso de las mujeres a los programas educativos; la distribución por sexo en la composición de la matrícula muestra además la tendencia nacional en la estructura demográfica del país. Y los resultados que las mujeres han obtenido dan muestra del compromiso y el talento de este grupo de la población.

b. Personal docente

La igualdad de oportunidades en el acceso al empleo académico muestra la distribución de mujeres y hombres en el personal académico como expresión de oportunidades laborales. Esta distribución global por sexo es la base de comparación para la participación por sexo en los distintos nombramientos y comparar las brechas de participación entre ellos. Para poder comprender donde se sitúan los vacíos o las carencias de la participación de las académicas es necesario conocer algunas características de los nombramientos y las diferencias más importantes entre ellos, puesto que pueden tener un impacto en la forma en que participan las mujeres en cada uno.

En el caso de la UJED, los datos básicos nos dicen que existen brechas de género, al cierre de 2018, los tiempos completos de la UJED son 420, de los cuales el 60% (254) son varones y el 40% (166) mujeres. En lo que respecta a los medios tiempos (44), 27 (61%) son varones y 17 (39%) son mujeres. El personal docente por asignatura está conformado por 1056 varones y 648 mujeres, el 62% y 38%

respectivamente. La plantilla total de la UJED está integrada por 2168 docentes, de los cuales el 62% (1337) son varones y el 38% (831) son mujeres. La participación de las mujeres en la plantilla docente está por debajo de las medias de otras IES en el país.

En lo que corresponde a la participación del personal docente en el Programa de Estímulos al desempeño docente (ESDEPED, 2018-2019), de los 164 participantes el 54% fueron varones y el 46% mujeres. En la Tabla 3 pueden apreciarse los niveles obtenidos en este programa de estímulos.

Tabla 3
Participación de los PTC en el ESDEPED por sexo y nivel

Nivel de Estímulo	Varones		Mujeres		Total
	F	%	F	%	
1	2	29%	5	71%	7
2	7	58%	5	42%	12
3	2	20%	8	80%	10
4	9	43%	12	57%	21
5	17	59%	12	41%	29
6	10	43%	13	57%	23
7	13	57%	10	43%	23
8	14	67%	7	33%	21
9	14	78%	4	22%	18
Total	88	54%	76	46%	164

Fuente: Coordinación de ESDEPED, 2018.

En lo que toca a indicadores de competitividad el 35% de la planta docentes que está adscrita al Sistema Nacional de Investigadores (SNI), son mujeres. El 31% son candidatos y en el nivel I el 69%. No hay presencia femenina en los niveles II y III.

Otro indicador de calidad es el reconocimiento llamado perfil ProDEP, en él participan 227 PTC, de los cuales solo el 46% son mujeres.

En lo que corresponde a los Cuerpos Académicos, participan en ellos 213 PTC, de estos participantes sólo el 44% son mujeres.

c. Personal administrativo

Una institución como la Universidad no puede explicarse –mucho menos comprenderse- si no se cuenta con los referentes de todos los actores que le dan vida, por eso resulta indispensable contar datos de la población administrativa, En la UJED el grupo de personal administrativo en principio cuenta con una representación casi paritaria; sin embargo el análisis más puntual de los datos, permite identificar un grupo de desigualdades reflejadas en los cargos, puestos e ingresos. Al igual que el estudio desarrollado por (Buquet, 2010) los datos de la UJED indican que las ramas en las que participan mujeres y hombres en el ámbito administrativo tienen un sesgo importante de género, mientras que las mujeres se encuentran en el sector administrativo en los puestos de secretaria, los hombres se encuentran presentes en actividades que demandan fuerza física y en otros mejor remunerados.

No obstante que la matrícula de personal administrativo está casi equilibrada en su participación (49% de mujeres y 51% de varones), cuando se hace un análisis de la presencia de mujeres y de hombres en los diferentes grupos, se aprecian algunas diferencias, ver siguiente tabla.

Tabla 4

Distribución por grupo y sexo del personal administrativo de la UJED.

Grupo	Porcentaje de Mujeres	Porcentaje de Hombres
-------	-----------------------	-----------------------

Base	49.5	50.5
Confianza	46.2	53.8
Mandos medios	41.2	58.8
Funcionarios	31.2	68.8

Fuente: Construcción propia, UJED, 2017.

Como se puede apreciar, la presencia de los varones en los diversos grupos (base, confianza y mandos medios) se va incrementando, desde el 50% (personal de base, hasta casi el 70% en funcionarios); la presencia de las mujeres es inversa, apenas un 30% como funcionaria, hasta alcanzar el 50% como personal de base.

A diferencia de la segmentación de puestos del personal académico, en el personal administrativo se encuentra una segmentación mayor por base, confianza, mandos medios y funcionarios; por tipo de actividad y por puesto, el tabulador del sindicato de personal académico tiene 3 ramas y 52 categorías; la totalidad del personal administrativo es asalariado; es importante porque en el contexto del mercado laboral de Durango, el recibir un salario y las prestaciones del sindicato de empleados de la UJED marcan una diferencia con el resto de los empleados asalariados en el estado; el formar parte de dicho sindicato es muy apreciado por los y las trabajadoras.

Tabla 5
Distribución por rama y sexo del personal administrativo de base de la UJED.

Rama	Sexo				Total
	Femenino	%	Masculino	%	
Servicios generales	92	20.9	347	79.0	439
Administrativa	261	93.9	17	6.1	279
Técnica	105	49.3	108	50.7	213

Total	459	49.3	472	50.7	931
-------	-----	------	-----	------	-----

Fuente: construcción propia partir de los datos del proyecto CI-UJED, 2017.

La distribución por rama mide las diferencias de la participación de mujeres y hombres por cada rama. Los porcentajes deben ser iguales. Si existen diferencias, éstas pueden expresar las desigualdades en la participación de mujeres y hombres en las áreas del personal administrativo de base (existen tres ramas en la UJED: servicios generales, administrativos y técnicos).

La distribución de rangos de ingresos muestra la proporción de las mujeres y los hombres en los distintos niveles de ingresos. Se espera que el comportamiento de mujeres sea semejante. Si a medida que el nivel de ingresos aumenta, la proporción de mujeres es menor se encuentra una situación de desigualdad que afecta a las mujeres. Como ya se ha señalado, el tabulador de la UJED se divide en tres ramas y 56 puestos; en la primera rama de servicios generales se concentran 347 varones de los 931 que existen en total; el tope de rama que es oficial de servicios especializados bis c, gana 5,582.44 y ahí se concentran 186 empleados vs 58 empleadas.

La segunda rama es la “administrativa”, en la que se concentran las mujeres, el pie de rama “auxiliar administrativo a” gana 3,269.40 (33 mujeres) y un varón; y el tope de rama es el “secretaria ejecutiva especializada c”, en el que se concentran 17 mujeres y ningún varón; ganando \$6,671.50. En esta rama más del 80% de los trabajadores son mujeres, al contrario de lo que sucede en servicios generales.

Finalmente la última rama “técnica” contempla 213 empleados/as; de los cuales 31 mujeres se ubican en el tope de rama ganado \$ 7,538. 26; y 15 varones en la misma categoría.

Nuevamente se puede apreciar que las mujeres se encuentran en los niveles salariales más altos, se podría deducir que esta situación se presenta debido a que son las mujeres quienes mantienen un poco más de disciplina en su preparación y anualmente se someten a evaluación alcanzando puntajes altos, los que se ven reflejados en su ingreso. Sin dejar de lado que las actividades de índole administrativo son consideradas tareas femeninas.

De acuerdo a los resultados del Diagnostico Cultura de Género en la UJED, el hostigamiento está presente entre la comunidad universitaria. Este es uno de los temas más delicados ante el silencio que genera en el entorno, nadie habla de ello, sin embargo se sabe de su existencia. De acuerdo con los datos la diferencia entre el riesgo de las mujeres universitarias a vivir un evento de hostigamiento frente al de los hombres es del 52%; ya que las universitarias encuestadas reconocieron haber vivido un incidente de hostigamiento en el ambiente laboral: insultos, chistes, burlas, tocamientos, frente al 13% de los compañeros varones.

La mayor parte de los actos de hostigamiento fueron cometidos por administrativos y maestros y en menor medida por directivos. Lo que nos indica además que existen ambientes tóxicos que dificultan el desempeño de las labores realizadas en la universidad.

Uno de los propósitos de este Programa de Igualdad es poder contribuir para que desde la UJED se pueda aceptar su existencia y posterior a ello se investiguen

los casos que se presenten, se actúe en consecuencia y con ello dejar de ser cómplices con esta situación.

IV. Políticas, Objetivos, estrategias y líneas de acción del Programa de Igualdad de Género de la UJED

El propósito de la transversalización de la Perspectiva de Género, es “atravesar” la vida institucional con un lente y con un conjunto de acciones que permitan generar condiciones de equidad en el acceso a los servicios, a los espacios, a los procesos de la vida institucional en condiciones de igualdad, para hombres y para mujeres reconociendo sus diferencias.

Para Incháustegui y Ugalde es: “... un método de transformación institucional que busca integrar la equidad de género como un nuevo valor a la cadena de trabajo y producción de políticas de una institución, cuyos objetivos han sido fijados previamente. Lo que implica poner en marcha una estrategia que replantea y problematiza la formulación y los contenidos de dichas políticas, a fin de incorporar la dimensión de género a las acciones de esta política...” (2006).

El género no es un tema exclusivo de las mujeres, sin embargo, por la situación que prevalece de falta de oportunidades y de acceso de este grupo de población se hace necesario establecer de manera temporal un conjunto de acciones tendientes a visibilizar las condiciones particulares de las mujeres como estudiantes, como docentes e investigadoras y como administrativas en la vida universitaria.

A continuación, se exponen las políticas, los objetivos, estrategias y líneas de acción del Programa de Igualdad de Género de la UJED.

4.1 Políticas

La Universidad Juárez del Estado de Durango es una institución comprometida con el respeto y promoción de los derechos humanos, con la promoción de la igualdad de género entre mujeres y hombres, y la prevención de la violencia en cualquiera de sus manifestaciones. Busca con la transversalidad de la perspectiva de género:

- Impulsar una cultura institucional que erradique cualquier tipo de discriminación. Armonizando su marco normativo con los preceptos de igualdad, equidad, inclusión, como una medida para impulsar la igualdad y la no discriminación entre mujeres y hombres y grupos en situación de vulnerabilidad.
- El desarrollo de formas incluyentes de participación institucional en la academia, ciencia, y la gestión que fortalezcan la certidumbre, la transparencia y la estabilidad institucional.
- La detección, prevención y erradicación de la violencia de género o cualquier forma de discriminación que se cometa contra un integrante de la comunidad, asegurando su integridad física sin menoscabo de su dignidad en las instalaciones universitarias.
- La igualdad de género como condición indispensable para lograr la igualdad y el acceso de mujeres y hombres en el acceso a los servicios

educativos y procesos institucionales, sin discriminación por sexo, etnia, creencia religiosa, ideología, capacidad diferente o preferencia sexual, que les permitan mejorar su calidad de vida y desarrollo humano en la Universidad.

4.2 Objetivos, ejes, estrategias y líneas de acción

Objetivo general: Institucionalizar la transversalidad de la perspectiva de género en la UJED a través del desarrollo de una cultura institucional que fortalezca la igualdad y la prevención de la violencia en la normativa institucional, en el diseño y desarrollo de procesos académicos y de gestión, en la generación y aplicación del conocimiento desarrollado por los CA´s, en la formación integral de los y las estudiantes, que contribuyan a prevenir y erradicar las manifestaciones de cualquier tipo de discriminación originadas en las diferencias de género.

Eje 1. Cultura de igualdad	
Objetivo: Promover una cultura institucional en la UJED, que garantice y respete los derechos humanos bajo los principios de igualdad y no discriminación.	
Estrategia: Establecer pautas y políticas que materialicen la perspectiva de género en la UJED.	
Línea de acción	Indicador
Incorporar la perspectiva de género en la normatividad universitaria.	Número de reglamentos que han incorporado los principios

	de igualdad, no discriminación y lenguaje incluyente.
Revisar y en su caso incorporar en los Contratos Colectivos de trabajo los principios de igualdad, no discriminación, así como un lenguaje incluyente.	Número de contratos colectivos armonizados.
Incorporar en los programas educativos la perspectiva de género como unidad de análisis	Número de programas educativos con perspectiva de género
Estrategia 2. Garantizar que los derechos laborales se otorguen al personal académico y administrativo sin discriminación.	
Línea de acción	Indicador
Asignar salarios y funciones de acuerdo a funciones y perfil de puestos	Tabulador
Impulsar la movilidad interna estableciendo mecanismos transparentes de promoción	Publicación de convocatorias apegadas a reglamentación interna
Crear mecanismos de promoción vertical justos y mecanismos de promoción horizontal acordes con las capacidades	Lineamientos institucionales
Estrategia 3: Impulsar procesos de sensibilización y formación profesional para los tres tipos de población universitaria.	
Línea de acción	Indicador
Desarrollar un programa de sensibilización y capacitación al personal de la Universidad sobre temas de derechos humanos, inclusión, perspectiva de género y no discriminación	Programa y número de cursos impartidos al año
Formar a formadores para que repliquen de manera especializada los temas de derechos humanos, inclusión, perspectiva de género y	Número de personas capacitadas que funjan como formadoras de sus pares.

responsabilidad social universitaria en cada unidad administrativa y académica de la UJED.	
Crear un programa de formación en intervención en la igualdad con criterios de calidad académica.	Contar con el programa con criterios de calidad
Estrategia: Impulsar la participación y el liderazgo de las mujeres en los espacios de toma de decisión universitarios	
Línea de acción	Indicadores
Generar los mecanismos que permitan participación equilibrada en todos los cuerpos colegiados que regulan la vida universitaria.	Número de mujeres participando en los órganos colegiados.
Promover que el porcentaje de contratación o ingreso de mujeres sea mayor al porcentaje de participación de las mismas mujeres en las convocatorias realizadas en el año inmediato anterior.	Número de mujeres contratadas.
Crear mecanismos de promoción vertical y horizontal justos acordes con las capacidades del recurso humano y las necesidades de la institución.	Lineamientos institucionales

Eje 2: Planeación institucional con perspectiva de género

Objetivo: Desarrollar una cultura de planeación participativa que contenga el lente de género en su proceso.

Estrategia 1. Desarrollar procesos de planeación institucional con perspectiva de género.

Línea de acción	Indicador
Establecer los mecanismos y acciones necesarias para lograr la transversalidad de la	Contar con la Comisión Institucional para la Igualdad

perspectiva de género en la planeación institucional.	que dará seguimiento a estas acciones.
Desarrollar el proyecto de igualdad para la UJED	Contar con la matriz de indicadores de género
Otorgar recursos financieros y materiales para la ejecución del Programa Institucional de Igualdad de la UJED	Recursos destinados

Eje 3. Hostigamiento y acoso sexual en la UJED	
Objetivo: Prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual en la UJED	
Estrategia 1. Diseñar e implementar los instrumentos institucionales destinados a la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de género.	
Línea de acción	Indicador
Generar y difundir los instrumentos, protocolos y procesos para orientar, asesorar e interponer quejas y denuncias en los casos de violencia de género.	Número de Campañas desarrolladas
Elaborar y difundir un procedimiento de queja y/o denuncia institucional para los casos de hostigamiento y acoso sexual	Contar con el Protocolo de prevención, atención, sanción y erradicación del hostigamiento y acoso sexual en la UJED.
Estrategia 2. Sancionar las prácticas de hostigamiento y acoso sexual en la UJED	
Línea de acción	Indicador
Incluir en la normatividad interna sanciones administrativas por casos de hostigamiento y acoso sexual.	Reforma a los reglamentos internos

Garantizar a las víctimas que presenten queja y/o denuncia por hostigamiento y/o acoso sexual	Protocolo de actuación para la prevención, atención, sanción y erradicación del hostigamiento y acoso sexual.
Difundir al interior de la UJED las sanciones a las que se pueden derivar al llevar a cabo prácticas de hostigamiento y/o acoso sexual.	Campaña de difusión
Estrategia 3. Garantizar la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual en la UJED	
Línea de acción	Indicador
Crear una unidad que al interior de la UJED sea el mecanismo encargado de coordinar las acciones para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y el acoso sexual.	Contar con un Comité para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual que dé seguimiento a estas acciones
Capacitar de manera permanente a los integrantes del mecanismo encargado de la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual. Así como a la comunidad universitaria	Contar con un programa de capacitación en la materia.
Establecer un sistema de registro de las denuncias por hostigamiento y acoso sexual.	Sistema institucional de registro.

Eje 4: Comunicación

Objetivo: Contar con una política de comunicación social incluyente, no sexista y no discriminatoria

Estrategia 1. Promover en la UJED una comunicación incluyente, no sexista y no discriminatoria.

Línea de acción	Indicador
Impulsar una política de comunicación institucional basada en los principios de igualdad y no discriminación.	Contar con una política institucional de comunicación. Número de seminarios de capacitación impartidos al personal de comunicación social de la UJED.
Cuidar que los comunicados internos y externos de la UJED se elaboren con lenguaje incluyente	Manual sobre el uso de lenguaje incluyente. Número de comunicados emitidos con lenguaje incluyente
Desarrollar campañas de comunicación que impulsen el respeto a las diferencias, la no discriminación, prevención de la violencia y libres de estereotipos de género.	Número de campañas desarrolladas durante el año.

Eje 5: Vinculación interinstitucional

Objetivo: Construir una red de colaboración interinstitucional que permita el trabajo colegiado, la generación y aplicación del conocimiento, así como acciones a favor de la igualdad de género, no discriminación y el respeto a los Derechos Humanos.

Estrategia: Generar vínculos de colaboración con instituciones públicas, privadas, asociaciones civiles que trabajen en pro de la igualdad, la no discriminación y los derechos humanos.

Línea de acción	Indicador
Fortalecer la Red de Género de la UJED con la finalidad de impulsar acciones de generación y aplicación del conocimiento, así como la difusión de los avances en la materia.	Realización de un evento académico que dé muestras del trabajo desarrollado en el tema.

Impulsar el desarrollo de las LGAC en materia de igualdad, derechos humanos, género.	Número de proyectos desarrollados en la línea.
--	--

V. Recomendaciones para implementar el Programa Institucional de Igualdad de Género en la UJED

Primero.- Fortalecer en la agenda universitaria la política de igualdad otorgándole mayor posicionamiento político desde la esfera de la Rectoría, así como en el ámbito operativo y sustantivo al interior de la administración central, los sindicatos y las unidades académicas.

Segundo.- Designar un enlace de género por cada unidad administrativa y académica, a fin de crear una red de cooperación interna en la cual las buenas prácticas de transversalidad se repliquen en materia de clima laboral, prevención al hostigamiento y acoso sexual, así como la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.

Tercero.- Posicionar como un acto de transparencia y combate a la corrupción las estrategias y líneas de acción, para crear una nueva cultura institucional en todas las unidades administrativas y académicas de la UJED.

Cuarto.- Crear una línea de acción específica transversal para la formación y profesionalización en género que permita definir con claridad la agenda básica de capacitación para todos los actores que dan vida a la Universidad: estudiantes, personal académico y administrativo, que permita desarrollar parámetros precisos para la profesionalización en género.

Sexto.- Priorizar la vinculación entre las y los enlaces de género de cada unidad administrativa y académica con el Instituto Estatal de las Mujeres, a fin de que puedan establecer una agenda común en materia de Cultura Institucional.

Séptimo.- Fortalecer los liderazgos de las y los enlaces de género a través procesos de formación que robustezcan sus capacidades de negociación y gestión.

Octavo.- Emitir lineamientos e indicadores para que las unidades administrativas y académicas estén en condiciones de informar sobre el avance en los ejes que integran el Programa Institucional de Igualdad de Género en la UJED, así como generar sistemas de información que faciliten el seguimiento y monitoreo de estas políticas con información cualitativa y cuantitativa que permitan evaluar su impacto y resultado.

Noveno.- Crear capacidades en las y los universitarios para desarrollar la mejora de los procesos en su normatividad interna a partir de la misión y la visión de la institución.

Glosario

Acciones afirmativas: Mecanismo para corregir la desigualdad inicial de las mujeres en relación con los hombres, y para favorecer la igualdad de condiciones, merced a medidas que equilibren las oportunidades y reduzcan la desigualdad y la discriminación. Son ejemplos de estas acciones: el sistema de cuotas para equilibrar la proporción de cada uno de los dos sexos que participan en puestos públicos, cargos sindicales, órganos de representación o ciertas actividades profesionales. Su origen se remonta a las políticas para asegurar la incorporación de la población afrodescendiente en los Estados Unidos, tras décadas de discriminación y en atención de la proclamación de sus derechos civiles en los años 60 del siglo XX.

Acoso sexual: aquella violencia sexual que incurra en cualquier comportamiento, verbal, gestual o físico, de naturaleza o con connotación sexual y/o íntima, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona y/o su salud física y/o psicológica, en particular cuando se genera en un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El acoso sexual se presenta en una relación horizontal, en la que no existe una relación de subordinación. Por tanto, se trata de agresiones entre compañeras y compañeros de estudio o trabajo, en el que se genera un estado de coacción.

Androcentrismo: Organización de orden simbólico cuyas estructuras económicas y socioculturales sitúan al hombre como sujeto central y dominante.

Atención: Es la serie de estrategias complejas, articuladas, multidisciplinarias y coordinadas que aglutinan un “conjunto de servicios integrales, profesionales, gratuitos y expeditos que buscan reducir el impacto de la violencia en la vida de las mujeres” de conformidad con lo que establece la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Brechas de género: En la mayoría de las sociedades, las mujeres sufren desventajas sociales y económicas debido a la diferencia en la valoración de lo que se supone “masculino”. Esos diferenciales en el acceso, participación, acceso y control de recursos, servicios, oportunidades y beneficios del desarrollo se conocen como brechas de género.

Competencia: Complejo entramado de comportamientos que exigen conjugar conocimientos generales o específicos y muchas veces ambos tipos, así como habilidades, capacidades, disposiciones y valores para desempeñar o cumplir con dichos comportamientos en el mundo laboral o los contextos que lo requieran.

Competencias genéricas o académicas: Son un abanico extenso de habilidades intelectuales indispensables para el dominio de cualquier disciplina e incorporan el dominio de capacidades como las siguientes: identificar, comprender y organizar ideas; reconocer métodos de investigación; separar la posición personal respecto de otras; expresar ideas en forma escrita; saber escuchar y contestar de manera coherente y concisa; formular y solucionar problemas; usar críticamente las

tecnologías; y derivar conclusiones. Las competencias académicas aseguran manejo de cualquier disciplina a pesar de no estar directamente relacionadas con ninguna en particular.

Comunicación incluyente: Refiere a la comunicación emitida por los medios masivos de comunicación, mediante el lenguaje hablado, escrito o visual, libre de códigos y significados sexistas que discriminen y atenten contra la libertad y dignidad de las mujeres.

Cultura institucional: La cultura institucional se define como un sistema de significados compartidos entre los miembros de una organización que produce acuerdos sobre lo que es un comportamiento correcto y significativo. Incluye el conjunto de las manifestaciones simbólicas de poder, las características de la interacción y de los valores que surgen al interior de las organizaciones que, con el paso del tiempo, se convierten en hábitos y en parte de la personalidad de éstas. Se puede afirmar que la cultura institucional determina las convenciones y reglas no escritas de la institución, sus normas de cooperación y conflicto, así como sus canales para ejercer influencia.

Conciencia de género: Capacidad para percibir que la experiencia de vida, las expectativas y las necesidades de mujeres y hombres son distintas, lo que muy frecuentemente ha comportado desigualdades en cuanto a las oportunidades, que han de ser corregidas.

Cuotas de participación política: El sistema de cuotas de participación política es un mecanismo de la democracia que en principio alude al derecho que tienen los hombres y mujeres de participar en igualdad de condiciones en la vida pública

Desigualdad de género: Consecuencia de la subordinación de las mujeres que tiene su sustento en las prácticas culturales discriminatorias y excluyentes que se presentan en todos los órdenes de la vida y en las diversas instituciones, mismas que se naturalizan y suelen pasar desapercibidas hasta que se analizan con perspectiva de género.

Derechos humanos: Los derechos humanos son facultades, prerrogativas, intereses y bienes de carácter cívico, político, económico, social, cultural, personal e íntimo, adscritos a la dignidad del ser humano, y los cuales están reconocidos por instrumentos jurídicos nacionales e internacionales. La importancia de estos derechos radica en su finalidad: proteger la vida, la libertad, la justicia, la integridad, el bienestar y la propiedad de cada persona frente a la autoridad. En virtud de que su fundamento jurídico y filosófico es la condición propia del hombre, los derechos humanos son: a) Universales b) Inherentes a las personas c) Integrales, es decir, que se conciben como un todo indivisible d) Históricos, porque son resultado de la progresiva toma de conciencia de los seres humanos de sus derechos y conquistas frente al abuso del poder público.

Diagnóstico: Herramienta de sistematización y análisis de información utilizada para identificar y abordar problemas dentro de una institución o una situación social dada.

Discriminación: De acuerdo con el artículo 4° de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, este concepto se define 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”.

Discriminación indirecta en función del sexo: Refiere a una situación en la que una ley, un reglamento, una política o una práctica aparentemente neutrales, tienen un impacto desproporcionadamente adverso sobre los miembros de uno u otro sexo, a menos que la diferencia de trato se pueda justificar por otros factores objetivos.

Discriminación en materia de empleo y ocupación: La discriminación laboral consiste en toda distinción, exclusión o preferencia de trato que, ocurrida con motivo o con ocasión de una relación de trabajo, se base en un criterio de raza, color, sexo, religión, opinión política o cualquier otro que se considere irracional o injustificado, y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

Discriminación directa: Es el trato diferencial de inferioridad, marginación o subordinación a una persona por motivos de género.

Discriminación indirecta: Situación en la que una ley, reglamento, una política o una práctica aparentemente neutrales, tienen un impacto desproporcionadamente adverso sobre los miembros de uno u otro sexo.

Discriminación contra la mujer: 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 parte de la mujer —independientemente de su estado civil— de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Enfoque de género: El enfoque de género es una herramienta de trabajo, una categoría de análisis con base en las variables de sexo y género, que permite identificar los diferentes papeles y tareas que llevan a cabo los hombres y las mujeres en una sociedad, así como las asimetrías y las relaciones de poder e inequidades.

Enfoque o perspectiva de género: Es la forma de observar la realidad con base en las variables de sexo y género y sus manifestaciones en un contexto geográfico, étnico e histórico determinado.

Empoderamiento: Se refiere al conjunto de procesos vitales amplios que permiten adquirir capacidades y habilidades para fortalecer los recursos emocionales, intelectuales, económicos, políticos y sociales que permiten a cada mujer o grupo de mujeres, enfrentar y erradicar las diversas formas de opresión, subordinación y sumisión de sus vidas.

Estereotipos: Los estereotipos son creencias sobre colectivos humanos que se crean y comparten en y entre los grupos dentro de una cultura determinada. Los estereotipos sólo llegan a ser sociales cuando son compartidos por un gran número de personas dentro de grupos o entidades sociales (comunidad, sociedad, país, etc.). Se trata de definiciones simplistas usadas para designar a las personas a partir de convencionalismos que no toman en cuenta sus características, capacidades y sentimientos de manera analítica.

Género: Categoría analítica que cruza transversalmente toda la estructura social y puede ser aplicada en todas las áreas del desarrollo social: política, económica, ambiental, social, cultural e institucional. Permite comprender cómo en las sociedades, lo femenino y lo masculino no son simples derivaciones de las diferencias biológicas, sino complejas construcciones sociales cargadas de significación, que se proyectan y activan en las estructuras discursivas y regulatorias de las sociedades. El género es un principio de organización que afecta a todo el conjunto de las relaciones sociales. La diferencia sexual y su construcción social, permean todo el marco institucional y normativo de las sociedades modernas. Todas las relaciones: económicas, políticas y simbólicas que regulan los intercambios

entre los individuos, están modeladas por las jerarquías del género, que se expresan en la desigualdad social, económica y política entre mujeres y hombres y entre diferentes grupos de mujeres y de hombres (Joan Scott, 1999)

Hostigamiento sexual: aquella violencia sexual que se produce en una relación vertical, es decir, jerárquica (autoridad-subordinación) y puede ocurrir en el ámbito laboral o educativo. La persona agresora se aprovecha de su posición de autoridad frente a quien le es subordinado. Se expresa a través de conductas verbales y/o físicas, relacionadas con la sexualidad y por lo tanto tienen connotación lasciva.

Ejemplos de conductas que pueden constituir acoso/ hostigamiento sexual:

- Realizar silbidos, señales lascivas, miradas incómodas e insinuantes, muecas o gestos que generen pensamientos de connotación sexual.
- Expresar chistes sexuales molestos, comentarios insinuantes u obscenos, así como adulaciones sobre el físico o la imagen corporal.
- Presionar para obtener fotografías o imágenes de la persona en ropa íntima o desnuda.
- Hacer preguntas, referencias o insinuaciones sobre la vida sexual.
- Presionar para regresar a una relación afectiva.
- Realizar llamadas telefónicas o mensajes de texto con insinuaciones de connotación sexual o íntima no aceptadas.
- Visitar insistentemente las redes sociales de la víctima (conocido coloquialmente como “stalker”) y generar comentarios sugestivos o de connotación sexual o íntima.
- Insistir para tener encuentros privados o íntimos fuera del lugar de trabajo o de estudios.
- Llevar a cabo acercamientos excesivos como abrazos o besos no deseados o tocamientos, pellizcos, roces, acorralamientos.
- Exhibir fotografías, imágenes, u objetos

sexualmente sugestivos, pornográficos o en ropa interior con intenciones sugerentes. • Realizar promesas expresas a la víctima de obtener un beneficio personal a cambio de favores sexuales (Hostigamiento sexual). • Llevar a cabo amenazas (directas o indirectas) mediante las cuales la persona agresora exige a la víctima realizar conductas sexuales contra su voluntad o con la amenaza de que, en caso de negativa, se generara un mal futuro (Hostigamiento sexual). • Usar expresiones físicas, gestuales o verbales con connotación sexual, insinuaciones sexuales o proposiciones sexuales. • Realizar la exhibición de imágenes u objetos con contenido sexual.

Identidad de género: Se entiende como la concepción individual de género que tiene una persona de sí misma y que no tiene por qué depender necesariamente del género que le fue asignado al nacer.

Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: Se fundamenta en el principio de igualdad y se refiere a la necesidad de corrección de las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en nuestras sociedades.

Igualdad de género: Situación en la cual todos los seres humanos son libres para desarrollar sus capacidades personales y dueños de sus decisiones, sin ningún tipo de limitación impuesta por los roles tradicionales.

Indicadores de género: Medida, números, hechos, opiniones o percepciones que apuntan hacia una dirección o condición social específica en lo que se refiere a las mujeres y que se utiliza para medir cambios en dicha situación o condición a través del tiempo.

Institucionalización: Proceso por medio del cual una práctica social se vuelve regular y obligatoria. La institucionalización de la perspectiva de género es el proceso mediante el cual las demandas de las mujeres por la igualdad sustantiva se insertan en los procesos y procedimientos regulares y pasan a formar parte de las normas de las instituciones

Invisibilización de las mujeres: Desvalorización que hace la sociedad de las actividades realizadas por las mujeres, considerándolas como actividades naturales o propias de ellas.

Lenguaje sexista: El lenguaje refleja nuestra concepción del mundo y al mismo tiempo colabora en la construcción de las imágenes de las personas y los grupos sociales. En este sentido, el lenguaje sexista ha ayudado durante siglos a legitimar y reproducir relaciones injustas entre los sexos que invisibilizan a las mujeres, prevaleciendo formas de expresión colectiva que excluyen a las mujeres con formas lingüísticas androcéntricas y subordinan lo femenino a lo masculino.

Perspectiva de género: Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género

como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.

Políticas de igualdad: Son acciones para corregir los desequilibrios existentes entre las personas, en razón de su pertenencia a grupos discriminados, excluidos, segregados o marginados por razones de sexo, raza, pertenencia étnica, religión o preferencia sexual, entre otras. Considera las diferencias y desigualdades entre los sexos. Las políticas de igualdad están dirigidas a contrarrestar las desigualdades que se asocian con las diferencias sexuales y persiguen alcanzar los derechos de las mujeres, para evitar las desventajas ligadas al hecho de ser mujer.

Transversalidad: Método de gestión pública que permite aplicar recursos de distintas esferas a un mismo propósito o programa, cuando los objetivos son complejos y traslapan o sobreponen las fronteras organizacionales sectorizadas. En este sentido, la transversalidad es un proceso activo de cambio o transformación en las concepciones de un problema público y un método de gestión que requiere de una planeación concertada y coordinada entre actores y proyectos que comparten objetivos, metas, prioridades y permite generar sinergias para responder con mayor eficacia a los problemas sociales.

Transversalidad del género: Supone tomar en cuenta el impacto de la acción pública en hombres y mujeres y, por tanto transformar el estándar con el que se enfocan tradicionalmente los problemas y soluciones sociales o económicas; implica abandonar el supuesto individuo neutro universal sin diferencias sexuales y adoptar el esquema mujeres y hombres con sus diferencias y desigualdades. La transversalidad significa la modificación de todas las políticas con el propósito de lograr la igualdad entre mujeres y hombres.

Violencia contra la mujer: Por violencia contra la mujer se entiende cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado.

Violencia económica: Por violencia económica se entiende cualquier acción u omisión orientada al abuso económico, el control abusivo de las finanzas, recompensas o castigos monetarios a las mujeres por razón de su condición social, económica o política. Esta forma de violencia puede consolidarse en las relaciones de pareja, familiares, en las laborales o en las económicas.

Bibliografía

Barragán Cisneros, V.P & Romero Flor, L.M, Coordinadores (2014). *La Equidad hacia la mujer en la Universidad Pública*. Durango, Dgo. México: Universidad Juárez del Estado de Durango. Universidad de Castilla La Mancha.

Incháustegui, T. y Ugalde (2006), *La transversalidad del Género en el aparato público mexicano: reflexiones desde la experiencia*. En *Avances de la Perspectiva de Género en las Acciones Legislativas. Compendio*. Cámara de Diputados, H. Congreso de la Unión LIX Legislatura.

Pacheco Rojas, J (2008). *Edificio Central de la Universidad Juárez del Estado de Durango*. Durango, Dgo. México: Editorial UJED.

- (2012). *El Colegio de Guadiana de los Jesuitas 1596 – 1797. Notas para la historia de la educación y la cultura en Durango*. Colección Investigadores de la UJED. Durango, Dgo. México: Editorial UJED.

Pérez Herrera, M.E. (2013). *Encuentros y desencuentros del Género en la UJED*. Ponencia en el Panel: *La mujer en la Universidad Pública en el México Moderno*. Universidad Juárez del Estado de Durango, sin publicar.

Pérez Herrera, M.E. (2009). *Informe de creación del Observatorio de Violencia Social y de Género*. Secretaría de Desarrollo Social. Instituto Nacional de Desarrollo Social. México. FTS-UJED. Disponible en: <http://www.ujed.mx/ovsyg/> (Recuperado: Noviembre de 2018)

_____ (2010). *Informe Fortalecimiento del Observatorio de Violencia Social y de Género*. Secretaría de Desarrollo Social. Instituto Nacional de Desarrollo Social. México. FTS-UJED. Disponible en: <http://www.ujed.mx/ovsyg/> (Recuperado: Noviembre de 2018).

_____ (2016). *Cultura institucional de Género en la UJED*. Apuntes para tesis doctoral. Sin publicación.

Gobierno del Estado de Durango, Programa de Cultura Institucional (2016). INMUJERES, IEM, Durango, México.

UNESCO (1998), *Conferencia Mundial sobre la Educación Superior La educación superior en el siglo XXI. Visión y acción. Informe UNESCO*. París 5–9 de octubre de 1998. En: unesdoc.unesco.org/images/0011/001163/116345S.pdf. Consulta en línea 4 de octubre de 2018.

Universidad de Guanajuato (2015). *Programa de Género*, Guanajuato, México.

Universidad Iberoamericana (2015) *Comunicado N° 50*, México.

Universidad Juárez del Estado de Durango. *Anteproyecto de Ley Orgánica*, autorizada por la H. Junta Directiva en sesión de 15 de marzo de 2012.

_____ (2013) *Plan de Desarrollo Institucional 2013-2018*. En www.ujed.mx

_____ (2014) *Ley Orgánica de la UJED*. En www.ujed.mx