

Programa de Igualdad de Género de la Universidad Autónoma de Nuevo León

Nuevas Estrategias de Comunicación por la
Igualdad AC

21/12/2013

Índice

Presentación

I.	Introducción	4
		8
II.	Marco Conceptual	
III.	Marco Normativo	13
	III.I Ámbito internacional	13
	III.II Ámbito nacional	15
	III.III Ámbito estatal	16
IV.	Estudio exploratorio	19
	IV.I Análisis institucional	19
	IV.II Presencia de mujeres y hombres en la Universidad	31
	IV.III Perspectiva de género en la enseñanza	53
	IV.IV Hostigamiento sexual	54
V.	Visión, Misión.	57
VI.	Objetivos, estrategias y líneas de acción.	58
	Bibliografía	64
	Glosario	67
	Anexos	75

Presentación

El Programa Estatal de Equidad de Género 2010-2015, que rige al Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León, es un instrumento de carácter transversal que recoge las aspiraciones del Gobierno del Estado en materia de combate a la discriminación de género; se trata de una política pública orientada a estrechar las desigualdades entre los sexos mediante acciones afirmativas, impulsando transformaciones en la normatividad que rige el quehacer de las entidades y dependencias de la administración pública del estado y de los organismos autónomos, para favorecer la institucionalización de una cultura sensible al género.

Una de las estrategias del Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León, es la *"incorporación de la perspectiva de género en la educación"*, y tiene como finalidad fomentar la incorporación del concepto género en los procesos académicos, planes y programas de estudio de las instituciones de educación en el estado. Dicha estrategia está suscrita y alineada a los ejes del Plan Estatal de Desarrollo 2010-2015.

Frente a los estudios actuales que demuestran cómo las desigualdades de género en el ámbito social y escolar se mantienen, agudizan y reconfiguran, el Instituto Estatal de la Mujeres ha convenido con la Rectoría de la Universidad Autónoma de Nuevo León, la puesta en marcha del **Programa de Igualdad de Género de la Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL)**, que favorezca una enseñanza libre de roles y estereotipos de género.

Lo anterior, representa un reto para la Universidad, puesto que supone luchar contra lo que todos los días ve el alumnado: publicidad sexista, anuncios que fomentan los estereotipos de varones violentos frente a mujeres sumisas, encargadas de las tareas domésticas y de cuidados gratuitos; películas en las que la sexualidad es valorada como cantidad en vez de como calidad; además

de escasas protagonistas femeninas que rompan con el papel tradicional de las mujeres y que reflejen la diversidad actual.

Mención especial merece el hostigamiento sexual en el ámbito educativo y laboral que padecen las mujeres por parte de algunos docentes y funcionarios administrativos en casi todas las universidades del país. Un asunto que muy pocas se atreven a denunciar por la injusticia que rodea un fenómeno como este, donde las víctimas terminan siendo culpables y por la práctica común de las autoridades universitarias de ocultar ese delito en nombre del prestigio de la institución.

En este sentido, el desafío que se presenta para lograr implantar el **Programa de Igualdad de Género de la Universidad Autónoma de Nuevo León**, requiere que el personal directivo, administrativo, la planta docente y de investigación, así como el alumnado, tomen conciencia de la importancia que tiene contar con facultades igualitarias que respondan a criterios democráticos y de justicia. La implementación del Programa de Igualdad de Género que se propone, supone realizar una serie de ajustes de carácter institucional.

En esta tarea estamos, las UANL y el Gobierno del estado a través del IEMujeres con un gran compromiso, sabemos que otro mundo es posible y queremos que las generaciones futuras disfruten de ese nuevo mundo, por eso luchamos por una educación no diferenciada.

Lic. María Elena Chapa H.

Presidenta Ejecutiva

Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León

I. Introducción

No parece discutible afirmar que actualmente el derecho a la educación acapara la atención del mundo. Hoy, las democracias avanzadas han logrado garantizar el acceso a la educación de mujeres y hombres, mientras que las sociedades en vías de desarrollo han intensificado sus esfuerzos para hacer realidad esta aspiración. En América Latina, por ejemplo, los índices de inscripción o matriculación de niñas y niños alcanzan porcentajes similares al de los países europeos (CEPAL, 2007).

No obstante, esas cifras no deben hacernos perder de vista que detrás de ella se esconde un elevado porcentaje de deserción. En América Latina el 30% de las mujeres no terminan sus estudios primarios y secundarios, debido a los mandatos de género: embarazos precoces, matrimonios muy jóvenes o bien porque se sigue pensando *_a diferencia de los varones_*, que no es importante que las mujeres terminen sus estudios.

Por esa razón y, sin dejar de reconocer, que el acceso a la educación se está garantizando, no debemos perder de vista que en las aulas se siguen reproduciendo roles que mantienen conductas diferenciadas entre los sexos y se siguen transmitiendo ideologías, normas y estereotipos sexuales que infravaloran a las mujeres.

Gracias al feminismo, hoy se sabe que en todas las sociedades ha existido una oposición histórica a que las mujeres fueran educadas y obtuvieran títulos y trabajos semejantes a los hombres. Desafortunadamente, esta oposición se manifiesta aún en el presente, como lo evidencian diversos estudios y estadísticas:

Las tasas de analfabetismo en México son altas y aún no se alcanza la cobertura total. Los datos disponibles señalan que las mujeres adultas mayores y mujeres indígenas, presentan tasas de analfabetismo del 28.7 y 35.1%. En

"El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa".

localidades con menos de 2,500 habitantes, el 6.6% de las niñas de 6 a 14 años no asiste a la escuela. El promedio de escolaridad de la población de 15 años y más, es de 8.5 años para las mujeres y 8.8 años para los hombres, lo que significa que aún no alcanzamos la educación básica obligatoria (primaria y secundaria), impidiendo el paso hacia la educación media y superior. Los datos señalan que la tasa de asistencia escolar de las mujeres de 16 a 18 años (educación media) es de 56.5% y la de 19 a 24 años (educación superior) es de 23.7%. Estudios recientes afirman que los hombres tienen mayores probabilidades de continuar sus estudios, a pesar que los indicadores de deserción, reprobación y eficiencia terminal muestran mayor aprovechamiento de las mujeres desde la educación básica hasta la educación superior.

Mención especial merece la violencia en el ámbito escolar, según la SEP señala que alrededor del 90% del alumnado de primaria y secundaria declaró haber sufrido humillaciones o insultos en la escuela. El 43.2% del personal docente ha detectado casos de violencia en las escuelas. 43% de las mujeres víctimas de violencia escolar señalan que son los maestros y autoridades educativas son los maltratadores¹.

Los estudios e investigaciones feministas, elaborados desde la perspectiva de género (PG), han logrado hacer visible los planteamientos tradicionales de un modelo educativo, que confunde la igualdad numérica entre niñas y niños en el acceso a la educación, con un modelo educativo no androcéntrico orientado a la construcción de la igualdad; asimismo, han evidenciado ámbitos del proceso educativo y de sus resultados en los que se manifiesta cómo desde las escuelas y en todos los niveles de la educación se fortalece, reproduce y perpetúa el sexismo, la desigualdad y la discriminación de las mujeres.

En este contexto, es importante señalar que la creación y desarrollo de la perspectiva de género (PG) están íntimamente ligados al trabajo de feministas y mujeres académicas de diversas disciplinas y de distintas parte del mundo que han creado propuestas conceptuales analíticas y metodológicas cuyo impacto ha marcado las concepciones de la práctica científica convencional,

¹ PROIGUALDAD 2013 - 201

pero también las esferas; cultural, institucional y la vida cotidiana de la gente común.

Los estudios feministas desde la PG, también han dado cuenta de la acción política que ha hecho frente a dichas oposiciones y logrado ampliar las perspectivas sociales y laborales de las mujeres. Mediante la PG se han podido explicar los mecanismos psicopedagógicos, económicos, pseudocientíficos, culturales, laborales y religiosos que permiten mantener y reproducir el sexismo en el seno de las sociedades y las escuelas. A pesar que la mayoría de los actores educativos reconocen la situación desfavorable de las mujeres frente a los hombres, las acciones emprendidas por las instituciones de educación en esta materia, han resultado insuficientes para garantizar la igualdad en el acceso, las relaciones y los beneficios derivados de la formación preuniversitaria y profesional.

Tratándose de la educación superior, se presenta en ésta un sesgo que tiene que ver con el estereotipo ocupacional en la elección y opción de la enseñanza. Más allá del aumento de la presencia de las mujeres en todas las carreras, especialmente, en ciencias agropecuarias y en las ciencias sociales y administrativas, las mujeres siguen concentrándose mayoritariamente en educación, humanidades, ciencias sociales y ciencias de la salud; mientras que la matrícula masculina es mayor en las áreas de ingeniería, ciencias agropecuarias y ciencias naturales y exactas. De lo anterior, se desprende que la matrícula femenina en estas carreras señala un patrón histórico cultural típico: las mujeres tienden a matricularse en profesiones vinculadas con el cuidado de los otros como es el caso de las ciencias de la salud y la educación o relacionadas con las humanidades o las ciencias sociales.

Frente a esta realidad, las autoridades universitarias han asumido de manera simplista que se trata de "libre elección" sin considerar la historia previa de estereotipos y roles sexistas transmitidas en las aulas, dicho de otra forma, no se ha considerado que la opción profesional está condicionada por todo lo aprendido desde la educación preescolar, pasando por la primaria, la

"El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa".

secundaria y el bachillerato. Lo innegable es que en la educación superior se replica y sigue favoreciendo una segregación profesional que debe ser eliminada.

II. Marco conceptual

Para poder comprender qué se quiere decir con el derecho de las mujeres a la igualdad y a una educación no diferenciada, es necesario establecer los factores y las prácticas que la condicionan, para ello es preciso empezar a desmenuzar primero, el concepto de ciudadanía, su origen, su historia y sus características. Esto será abordado, desde el planteamiento de la ilustración en la modernidad. En tal sentido, la Socióloga y feminista Rosa Cobo, señala que:

“... El concepto moderno de educación, como se entiende en la actualidad, tuvo su origen en el siglo XVIII. Pero no sólo la educación, surge en el siglo de las Luces. La Ilustración realiza además dos descubrimientos esenciales para la modernidad: primero, que la desigualdad no es un hecho natural sino histórico; y segundo, que el género es una construcción normativa. En otras palabras; la Ilustración toma conciencia de que la desigualdad no es una creación de la naturaleza sino de la sociedad; y que el género, más que un hecho biológico, es una construcción social.

Una de las tareas prioritarias de la Ilustración es eliminar la desigualdad. La educación y la política serán los instrumentos más poderosos para lograr el objetivo. Sin embargo, la mayor parte de la Ilustración no tematizará otra desigualdad: la de los sexos. Algunos ilustrados sostendrán que la desigualdad de las mujeres frente a los varones tiene un origen natural. La ilustración se muestra incapaz de asumir la igualdad de los sexos...”

Posterior a la revolución francesa, tenemos que el término ciudadano, importado de la tradición clásica, va perfilando el carácter político del individuo autónomo. De cara al supuesto racionalista del derecho natural, la ciudadanía se vuelve ariete ideológico contra el antiguo régimen, concentrando los principios de libertad e igualdad. Los ciudadanos son, en este contexto quienes, disfrutando de la igualdad y libertad que les concede el derecho natural, encarnan en su conjunto la soberanía popular².

² Serret Estela (2004). Género y Democracia. México. Instituto Federal Electoral.

“El pensador más atípico del siglo de las Luces es Jean Jacques Rousseau (1712-1778), fue uno de los grandes ideólogos de la Revolución Francesa que anticipó la tesis que mantuvo posteriormente el Romanticismo. Sin embargo encontramos en él la mayor misoginia que derivó en la exclusión de las mujeres del concepto de ciudadanía, al sentenciar que el Emilio (el varón) tendrá como hábitat natural la esfera pública y su **educación** irá encaminada a que pueda ejercer en el futuro sus funciones en ese ámbito, las que describe Rousseau en el contrato social como funciones políticas propias del individuo racional. Frente a esto, Rousseau condena a Sofía (la mujer) a los límites de la esfera privada entendiendo siempre éste como el ámbito de la domesticidad y la familia, dedicada incondicionalmente al bienestar de la familia y a la economía doméstica. Por tanto, el lugar que ocupa es un estado que podemos calificar como estado presocial, sin ninguna posibilidad de acceder a la esfera pública sin pasar antes por la figura del hombre o el marido que actúa como intermediario entre las dos esferas”³.

La función del “ciudadano” (hombre) será económica o política y la de las mujeres doméstica. De esta forma, las dos funciones sociales se constituyen como los ejes fundamentales de los dos espacios en la sociedad liberal, el público y el privado. Esta idea, de la inferioridad de las mujeres, que funda la base del contrato social, de la creación del Estado, dejó fuera a más de la mitad de la población del concepto de ciudadanía.

Sin embargo, hay que resaltar, que hubo voces feministas de la época que se manifestaron para lograr la inclusión de las mujeres, como señala Celia Amorós en su artículo *Teoría Feminista: De la Ilustración a la Globalización* publicado en 2007:

El feminismo, tradicionalmente ignorado por la historia de las ideas y de los movimientos sociales, se constituye como un paradigma que, desde sus nuevas y propias categorías, pone al descubierto los idearios sexistas, racistas y patriarcales que funcionan en tantos discursos (filosóficos, científicos o

³ Fuster García Francisco (2007). Dos propuestas de la ilustración para la educación de la mujer: Rousseau versus Mary Wollstonecraft. España. Revista de Filosofía.

políticos) y prácticas sociales. Es así como la mirada feminista nombra, hace visible y pública la opresión de las mujeres que, tradicionalmente silenciadas y esclavizadas en el espacio privado de lo doméstico, han vivido sin ningún tipo de reconocimiento. Bajo el subtítulo de “la ilustración⁴”...

... Las incoherencias de la ideología de la Revolución Francesa serán puestas en evidencia por los grupos de mujeres que, autodesignadas como “Tercer Estado dentro del Tercer Estado”, reivindicaron su derecho a la ciudadanía y exigieron una y otra vez su inclusión en los discursos sobre igualdad, libertad y fraternidad. Autoras como Olympe de Gouges—que fue guillotizada en 1793, dos años después de escribir la “Declaración de los Derechos de la Mujer y de la Ciudadanía”—denunciarán la falsa universalidad del lenguaje revolucionario y solicitarán la invalidez de la Constitución.

Como ya se mencionó; estas voces fueron calladas, y ahí encontramos el antecedente de la exclusión y la tardía llegada de las mujeres al concepto de ciudadanía. El estado se instaura sobre un sistema de dominación patriarcal que pone a la mitad de la humanidad (las mujeres) bajo el dominio de la otra mitad (los hombres).

Este rezago democrático de las mujeres permite afirmar que, aunque las Constituciones Políticas actuales de diversos países, establecen de muy variadas formas el principio de “igualdad ante la ley”, las mujeres nunca han gozado de una plena ciudadanía, en el sentido de haber servido como modelo de lo que se entiende por ese concepto, pensado y definido por los hombres.

Los hombres fueron ciudadanos mucho antes que las mujeres, sin que las mujeres hubieran participado en la definición de este derecho/ deber y las normas que lo reglamentaron con un marcado acento masculino. Se puede apreciar claramente que las leyes no son neutrales en términos de género y por eso, no se puede aceptar que las mujeres son tan ciudadanas como los hombres. Sería admitir que las mujeres no han accedido a puestos de elección

⁴ Celia Amorós y Ana de Miguel Álvarez (2005). Teoría feminista: de la ilustración a la globalización de los debates sobre el género al multiculturalismo. Volumen 3. Madrid, España. Minerva Ediciones.

popular, no porque las reglas “genéricas” lo dificultan, si no por que no están capacitadas⁵.

Con la explicación anterior se puede ver cómo la ciudadanía ha sido construida sobre pilares discriminatorios, el concepto de ciudadano parte de una ilusión: la noción de individuo, un ser libre, autónomo y racional. El propio estatuto de ciudadanía se apoya en la división sexual del trabajo, esta división, ha supuesto que las mujeres aún no alcancen el estatus de sujetos políticos y por tanto queden excluidas de los derechos de ciudadanía. Este modelo patriarcal y sexista sigue vigente, y aunque a nivel legal-institucional parece que se está superado sigue dominando los valores y creencias que estructuran nuestra cultura⁶.

No obstante, el pensamiento feminista de la ilustración, no ha dejado de estar presente a lo largo de la historia y hasta nuestros días, por el contrario, ha realizado severas críticas, tal como lo hace la socióloga feminista Rosa Cobo, quien afirma que: “Una democracia en la que la mitad de la población no posee un estatus de ciudadanía carece de legitimidad. Una sociedad liberada de la ‘jerarquía oprimente de los géneros’ implica la ampliación de la autonomía individual y la disminución de los espacios asignados. La contribución de las mujeres para ensanchar las fronteras de la libertad e igualdad y, en consecuencia de la democracia, ha sido realizada desde los valores universalistas de la modernidad”

Gracias al feminismo, tanto en su vertiente intelectual como en su carácter de movimiento social, ahora existe un marco internacional vinculatorio que prescribe la realización de políticas públicas y educativas para alcanzar la igualdad en las instituciones de educación. En este sentido, la tarea

⁵ Facio Alda. *El principio de igualdad ante la ley*. Tomado del proyecto de libro *El Derecho Patriarcal*. Costa Rica.

⁶ Ochoa Santos Rocío y Pavez Lizárraga Amaya. *Las políticas de igualdad en el contexto de ciudadanía*. España. Universidad del País Vasco.

*El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa.

universitaria requiere, como señala María Luisa Tarrés “ir más allá de procesos repetitivos o reproductivos, pues la Universidad es el espacio donde se lleva a cabo un debate permanente que ofrece la posibilidad de reelaborar el conocimiento heredado a la luz de nuevos problemas o nuevas propuestas, en este caso, la teoría feminista⁷.

Los siguientes son algunos de los dispositivos jurídicos más importantes sobre la materia.

⁷ Tarrés, María Luisa, (2007) Conferencia Instituto de la Mujer Oaxaqueña. Presentada en la Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca.

III. Marco normativo

III.I Ámbito internacional

- Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)

Artículo 10. Educación en igualdad de condiciones: Eliminar cualquier concepto estereotipado de los papeles masculino y femenino en todos los niveles de enseñanza.

- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing

29. Prevenir y eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas.

80. Eliminar las disparidades por motivos de género en el acceso a todos los ámbitos de la enseñanza terciaria, velando por que la(s) mujer (es) tengan igual acceso que el (los) hombre (es) al desarrollo profesional, a la capacitación y a las becas; proporcionar programas de preparación de maestros no discriminatorios y que tengan en cuenta las desigualdades basadas en el género;

82. Proporcionar a las mujeres programas de capacitación en ciencia y tecnología; elaborar planes de estudio y materiales didácticos y formular y adoptar medidas positivas para garantizar un mayor acceso y participación de la(s) mujer (es) en los sectores técnicos y científicos;

83. Elaborar programas de capacitación y material para docentes y educadores que aumenten la comprensión de su propio papel en el proceso educativo, con miras a proporcionarles estrategias eficaces de enseñanza con orientación de género; apoyar y realizar estudios e investigaciones sobre el género en todos los niveles de la enseñanza, especialmente en el nivel de posgrado en las instituciones académicas, y aplicarlos a la elaboración de programas, libros de texto y material didáctico en la formación del personal docente; elaborar

programas de educación que incorporen la dimensión de género en planes de estudio de las instituciones de educación superior; apoyar el adelanto de las mujeres en todas las esferas de la actividad deportiva, incluidas la enseñanza, el entrenamiento y su participación en los planos nacional, regional e internacional.

- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO)

1987. Resolución 14.1 Aprobada por la Conferencia General de la UNESCO. Apartado I, párrafo 2. Adoptar, en la redacción de todos los documentos de trabajo de la Organización, una política encaminada a evitar, en la medida de lo posible, el empleo de términos que se refieran explícita o implícitamente a un solo sexo, salvo si se trata de medidas positivas a favor de las mujeres.

1989. Resolución 109. Aprobada por la Conferencia General de la UNESCO en su 25ª reunión. Invita al Director General, en el párrafo 3 de la parte dispositiva, a: b) seguir elaborando directrices sobre el empleo de vocabulario que se refiera explícitamente a las mujeres y promover su utilización en los Estados Miembros; y c) velar por el respeto de esas directrices en todas las comunicaciones, publicaciones y documentos de la Organización.

- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la (s) Mujer (es).

Artículo 8. Los Estados Parte convienen en adoptar medidas específicas para: fomentar el conocimiento y la observación del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, y el derecho de las mujeres a que se respeten y protejan sus derechos humanos; modificar los patrones de conducta socioculturales de hombres y mujeres, incluyendo el diseño de programas de educación formales y no formales apropiados para todo nivel del proceso educativo, para contrarrestar prejuicios y costumbres y todo tipo de prácticas que se basen en la premisa de la superioridad o inferioridad de cualquiera de los sexos o en los papeles estereotipados para los hombres y las mujeres que legitiman o exacerban la violencia contra las mujeres.

- Metas del Milenio

Promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de las mujeres, incorporándolas en todos los sectores, tanto en el social, el político, el económico como el cultural.

- Recomendaciones de la CEDAW 2012.

c) Siga alentando a las jóvenes a elegir ámbitos de estudio y profesiones no tradicionales;

d) Instituya medidas para prevenir, castigar y eliminar todas las formas de violencia contra mujeres y niñas en las instituciones educativas públicas.

III.II Ámbito nacional

- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

Artículo 3. Todas las medidas que se deriven de la presente Ley, garantizarán la prevención, la atención, la sanción y la erradicación de todos los tipos de violencia contra las Mujeres durante su ciclo de vida y para promover su desarrollo integral y su plena participación en todas las esferas de la vida.

- PND 2013-2018

El mandato del PND-2013-2018: Todas las dependencias de la Administración Pública Federal deben incluir en sus programas la perspectiva de género [PG]. Implica realizar acciones afirmativas que favorezcan la eliminación de las desigualdades de mujeres y niñas, particularmente, de las mujeres indígenas. La [PG] deberá ser tomada en cuenta cuando se elaboren los programas sectoriales, institucionales, especiales y regionales.

- PROIGUALDAD 2013-2018

"El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa".

El PROIGUALDAD, se concibe como un programa rector que, por un lado, establece los desafíos nacionales que deben enfrentarse en los programas sectoriales, institucionales, especiales y regionales, para garantizar la igualdad sustantiva y la reducción de las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres, teniendo en la mira la necesidad de erradicar todas las formas de violencia contra las mujeres.

III.III Ámbito estatal

- Ley del Instituto Estatal de las Mujeres 2003, reformada en 2007.

El objeto del Instituto es promover y fomentar las condiciones que posibiliten la no discriminación, la equidad, la igualdad de oportunidades, de trato entre los géneros, de la toma de decisiones y de los beneficios del desarrollo, el ejercicio pleno de todos los derechos de las mujeres y su participación equitativa en la vida política y social del Estado.

- Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Nuevo León.

Artículo 14. (...)

XVII. Celebrar convenios con los diferentes sectores gubernamentales, sociales, políticos y culturales para la institucionalización de la igualdad en el Estado;

Capítulo Séptimo.

De la Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito educativo.

Artículo 46. Será objetivo de la Ley, que el Sistema Educativo Estatal incluya entre sus fines, la educación en el respeto de los derechos fundamentales y en la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres.

Artículo 47. Para lograr la igualdad entre mujeres y hombres, la Secretaría de Educación y el Sistema educativo estatal deberán:

- Integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en los programas y políticas educativas, para eliminar los estereotipos que produzcan desigualdad;
 - Desarrollar proyectos y programas dirigidos a fomentar el conocimiento y la difusión y el respeto del principio de igualdad;
 - Impartir cursos de formación docente, para educar en el principio de igualdad;
 - Establecer medidas y materiales educativos destinados al reconocimiento y ejercicio de la igualdad;
 - Fomentar, en el ámbito de la educación superior, la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres;
-
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007.

Artículo 9. La violencia laboral y docente, es la que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o similar a éstos con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, y consiste en un acto o una omisión, en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de la víctima, impide su desarrollo y atenta contra su derecho a la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño; también incluye el acoso o el hostigamiento sexual.

Artículo 10. (...)

Artículo 11. Constituye violencia docente, las conductas que dañen la autoestima de las alumnas con actos u omisiones de discriminación por su sexo, edad, condición social, académica, limitaciones y/o características físicas, que les infligen maestras o maestros, educadoras o educadores, durante ó

"El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa".

con motivo de la relación de enseñanza-aprendizaje, así como al personal administrativo o de intendencia.

- La *Ley Estatal de Planeación, 2012.*

Que sienta las bases para promover y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y la incorporación de la perspectiva de equidad de género en el Plan Estatal de Desarrollo y en los programas de la administración pública del Estado de Nuevo León.

- La Ley de Administración Financiera para el Estado de Nuevo León reformada en 2010

Que establece que las dependencias y entidades del Poder Ejecutivo así como el Poder Judicial y el Poder Legislativo, llevarán a cabo la planeación, el diseño, programación, ejecución y evaluación del presupuesto en el ámbito de su competencia, con perspectiva de equidad de género.

- El Plan Estatal de Desarrollo 2010- 2015

Que establece objetivos y estrategias para promover condiciones de igualdad para el desarrollo de hombres y mujeres.

- El Programa Especial de Equidad de Género 2010 – 2015

Que define la igualdad de género como un tema prioritario de la agenda política del sexenio y que se fundamenta en la promoción suprema de la cultura de la igualdad, la equidad y la no discriminación; en la institucionalización de la perspectiva de género y en el impulso a la armonización del marco jurídico para traducirlo en acciones positivas de igualdad.

IV. Estudio exploratorio de la Universidad Autónoma de Nuevo León

IV.I Análisis institucional

En este apartado se encontrará una descripción de los aspectos generales de la Universidad Autónoma de Nuevo León, a fin de proporcionar elementos que permitan comprender su funcionamiento interno actual.

Se describen aspectos relacionados con su normatividad, su identidad institucional; que aglutina la misión, la visión y sus valores; así como la estructura orgánica que pretende clarificar las líneas de autoridad requeridas para la función organizacional.

- Normatividad

A continuación se presenta la normatividad vigente de la Universidad Autónoma de Nuevo León, misma que fue consultada y retomada del portal electrónico de transparencia a través del siguiente enlace <http://transparencia.uanl.mx/> en octubre del año 2013, la fuente es la Secretaría del Honorable Consejo Universitario y la última actualización en su portal electrónico se realizó el 18 de julio del año 2013.

Leyes y Reglamentos de Gobierno

Ley Orgánica
Aprobada el 6 de junio de 1971

Ley Orgánica del Hospital Universitario "Dr. José Eleuterio González"
Aprobada el 13 de enero de 1955

Estatuto General
Aprobado el 6 de septiembre de 2000

Reglamento sobre el funcionamiento de las Comisiones del Honorable Consejo Universitario
Aprobado el 27 de junio de 1986

Reglamento sobre los Procedimientos Electorales para la Designación de Directores de Escuelas y Facultades
Aprobado el 29 de agosto de 2002

Reglamentos Escolares

Reglamento General sobre los Procedimientos de Admisión y Permanencia de los Estudiantes.
Aprobado el 8 de septiembre de 2011

Reglamento General de Evaluaciones
Aprobado el 8 de septiembre de 2011

Reglamento de Servicio Social
Aprobado el 30 de noviembre de 2011

Reglamento General de Titulación Preparatoria Técnica, Técnico, Técnico Superior Universitario, Profesional Asociado y Licenciatura
Aprobado el 17 de junio de 2008

Reglamento General del Sistema de Posgrado
Aprobado el 12 de junio de 2012

Reglamento General del Sistema de Educación Media Superior
Aprobado el 18 de noviembre de 2008

Reglamentos de lo Académico y Disciplinario

Reglamento General sobre la Disciplina y el Buen Comportamiento dentro de las Áreas y Recintos Universitarios
Aprobado el 30 de mayo de 2002

Reglamento General de Becas
Aprobado el 27 de noviembre de 2001

Reglamento para otorgar el Reconocimiento al Mérito Universitario
Aprobado el 27 de junio de 1986

Reglamento General de Relaciones Internacionales de la Universidad Autónoma de Nuevo León
Aprobado el 20 de marzo de 2013

Reglamentos Administrativos

Reglamento del Personal Académico
Aprobado el 16 de diciembre de 1996

Reglamento General de Ingresos y Egresos
Aprobado el 13 de junio de 2001

Reglamento General del Patrimonio Universitario
Aprobado el 20 de junio de 1997

Reglamento General de Institutos
Aprobado el 29 de agosto de 2002

Reglamento de Incorporación de Estudios a la Universidad Autónoma de
Nuevo León
Aprobado el 30 de noviembre de 2011

Reglamento de Transparencia y Acceso a la Información de la
Universidad Autónoma de Nuevo León
Aprobado el 24 de marzo de 2009

Reglamento del Colegio Civil Centro Cultural Universitario UANL
Aprobado el 28 de marzo de 2007

Reglamento para la Publicación de la "Gaceta Universitaria" de la
Universidad Autónoma de Nuevo León
Aprobado el 26 de octubre de 2007

Reglamento de Invenciones de la Universidad Autónoma de Nuevo León
Aprobado el 29 de marzo de 2012

Reglamento de Planeación Institucional
Aprobado el 6 de junio de 2013

- Identidad Institucional

La identidad institucional que a continuación se describe fue retomada del Manual de Organización de la Universidad Autónoma de Nuevo León 2012, mismo que se encuentra publicado en el sitio Web de la Universidad ⁸.

Misión

La formación de bachilleres, técnicos, profesionales, maestros universitarios e investigadores capaces de desempeñarse eficientemente en la sociedad del conocimiento; poseedores de un amplio sentido de la vida y con la plena conciencia de la situación regional, nacional y mundial; que aplican principios y valores universitarios y se comprometen con el desarrollo sustentable, económico, científico, tecnológico y cultural de la humanidad; son innovadores y competitivos, logran su desarrollo personal y contribuyen al progreso del país en el contexto internacional.

Genera conocimiento social, científico y humanista, como actividad que permite dar atención oportuna a las diversas problemáticas de la sociedad en su conjunto y asegurar y mejorar permanentemente la calidad de la formación universitaria.

Extiende los beneficios de la formación universitaria, fomenta la creación artística en sus diversas formas de expresión, hace partícipe a la comunidad en este tipo de actividades y contribuye a la preservación del patrimonio y del acervo cultural nacional y universal.

Visión

“La Universidad Autónoma de Nuevo León es reconocida en el 2020 como una institución socialmente responsable y de clase mundial por su calidad, relevancia y contribuciones al desarrollo científico y tecnológico, a la

⁸ La misión, la visión y los valores asociados al quehacer institucional son citas textuales retomadas del Manual de Organización de la Universidad Autónoma Nuevo León 2012.

innovación, la construcción de escuelas de pensamiento y al desarrollo humano de la sociedad nuevoleonesa del país”.

Valores asociados al quehacer institucional.

De acuerdo al Manual de Organización 2012, la Universidad Autónoma de Nuevo León ratifica y promueve los siguientes valores en la realización de los ideales de la gestión socialmente responsable, de la formación integral, de la generación y aplicación del conocimiento y la cultura, y del funcionamiento institucional en todos sus ámbitos:

Verdad.

Para realizar sus propósitos y fines, la vida y el quehacer institucional se organizan y desenvuelven teniendo como eje y fin, el descubrimiento de lo que es verdadero.

Equidad.

Significa ofrecer igualdad de oportunidades educativas de buena calidad a los jóvenes que serán un pilar fundamental en el desarrollo del país. La práctica de la equidad es un valor fundamental de la responsabilidad social de la Universidad en el cumplimiento de sus funciones.

Honestidad.

Es el soporte fundamental de las virtudes que deben distinguir a la Institución. La honestidad conduce al conocimiento y a la aceptación de las carencias propias de la condición humana, y al reconocimiento de los límites del saber y de la acción. Se refiere al respeto a la verdad en relación con el mundo, los hechos y las personas.

Libertad.

El conocimiento conduce a un ejercicio de la autodeterminación e implica la elección ante alternativas de manera responsable e informada. La Universidad, para realizar sus propósitos y fines, organiza la vida y la actividad universitaria teniendo como eje y fin la creación, generación y aplicación del conocimiento, en un ambiente de libertad en el que florece la verdad.

Solidaridad.

El carácter público de la Universidad la obliga a ser solidaria y a mantener el compromiso de procurar atender a toda la población por igual, en particular la más desfavorecida por lo que debe realizar esfuerzos institucionales permanentes para lograr tal propósito.

Respeto a la vida y a los demás.

Constituye el factor de cohesión de una sociedad caracterizada por la diversidad, que posibilita la coexistencia en armonía y paz, permitiendo a los universitarios la apertura hacia los demás, estableciendo las bases para la solidaridad y la vida en comunidad.

Paz.

Entendida como un estado en el que se encuentran en equilibrio y estabilidad de los diferentes componentes de la Universidad. Implica la comprensión, el entendimiento y las buenas relaciones entre los miembros de la comunidad universitaria, en el cumplimiento de las funciones institucionales.

Respeto a la naturaleza.

Las actividades formativas de la Universidad están basadas en el respeto a la naturaleza y a la armonía con la sociedad. Por ello, ha asumido como compromiso la formación de bachilleres, técnicos y profesionales, científicos y humanistas con una conciencia ecológica de coexistencia con todos los seres vivos del planeta para un beneficio común. Es en un ambiente de libertad y respeto que florece el cuidado a la naturaleza, principio indispensable para formar al nuevo ciudadano del mundo, que haga suyo el paradigma del desarrollo sustentable.

Integridad.

La Universidad tiene la obligación de ser ejemplo de rectitud y probidad, orientando todos sus actos a la búsqueda de la verdad y apartándose de conductas y prácticas relacionadas con la simulación y el engaño.

Comportamiento ético.

Debe ser la premisa de la actividad de los universitarios. En el desempeño de su ejercicio profesional, los egresados de la universidad deben manifestar la posesión y el acatamiento de los principios y valores que regulan las actividades propias de las ocupaciones y del mundo laboral. Es en un ambiente de respeto y ética que se puede formar al nuevo ciudadano comprometido con el desarrollo de su sociedad.

Justicia.

Implica procurar una mejor distribución e igualdad de oportunidades de una vida digna, particularmente las de tipo educativo para todos aquellos que aún no han tenido acceso a ella. Es en un ambiente de justicia que florece la movilidad social, razón de ser de la universidad pública y del proyecto educativo de un país en vías de desarrollo como México⁹.

Al analizar los documentos institucionales como son la normatividad, el manual de organización; así como los elementos que constituyen la identidad de la Universidad explorada, se observa la utilización constante del lenguaje androcéntrico, es decir, el lenguaje que utiliza al género masculino y considera al hombre como medida de todas las cosas. Se pone especial atención a este hecho debido a la importancia que tiene el lenguaje en la construcción de normas socioculturales.

Como bien han señalado diversas autoras, la cultura y la sociedad son posibles por el lenguaje y uno de los efectos dañinos en la utilización del lenguaje androcéntrico es establecer que las mujeres son la excepción a la regla de expresión universal considerada como masculina, y como resultado convertir a las mujeres y al género femenino en algo degradado o inferior.

⁹ En lo relativo al Manual de inducción y manual de reclutamiento y selección del personal, la Unidad de Enlace y Transparencia y Acceso a la Información de la UANL nos indicó que no podría proporcionarlos debido a que se encuentra en proceso de revisión, así lo reportó la Dirección de Recursos y Nóminas de la UANL.

Citaremos algunas frases retomadas para ejemplificar este hecho¹⁰

- “Incorporar, en la visión de los universitarios y la sociedad”
- “Integrado por destacados y reconocidos universitarios en el campo del desarrollo sustentable”
- “Es en un ambiente de respeto y ética que se puede formar al nuevo ciudadano comprometido”

La lengua esconde y crea relaciones de subordinación y al utilizar el masculino como lo genéricamente humano, reproduce y oculta la desigualdad entre mujeres y hombres al tiempo que mantiene a las mujeres en la invisibilidad.

Otro aspecto que debe ser considerado, que a pesar de hacer referencia a las desigualdades sociales, no se considera la desigualdad por razón de género; el valor de equidad como parte de la identidad institucional no es concebido desde la perspectiva de género, por lo tanto se vuelve fundamental como sentencia la académica María Luisa Tarrés en la Conferencia presentada en la Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca en el año dos mil siete *reconsiderar los estudios de género que tienen una propuesta innovadora que en experiencias de otras universidades ha permitido integrar el tema de diversidad, igualdad y equidad a la definición de la democracia y ha visibilizado barreras que obstaculizan los avances de las mujeres en todos los ámbitos.*

- Estructura Orgánica

A continuación se presenta la estructura orgánica consultada y retomada para el presente estudio del Organigrama 2012, mismo que fue realizado con base

¹⁰ Retomado de las funciones descritas en el Manual de Organización de la Universidad Autónoma de Nuevo León 2012 vigente. Disponible en el siguiente enlace:
<http://www.uanl.mx/sites/default/files/documentos/universidad/manual-organizacional-2012.pdf>

"El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa".

en el Manual de Organización de la Universidad Autónoma de Nuevo León. El organigrama fue publicado en el portal de transparencia de la Universidad Autónoma de Nuevo León el día 18 de octubre de 2012 y consultado el 26 de septiembre de 2013 a través del siguiente enlace:

http://transparencia.uanl.mx/manual_de_organizacion/archivos/organigrama_uanl_ed-06_12.pdf

1. H. Consejo Universitario

1.1 H. Junta de Gobierno

1.2H. Comisión de Hacienda

- 1.2.1 Tesorería General
- 1.2.2 Departamento de Adquisiciones
- 1.2.3 Contraloría General
- 1.2.4 Auditoría General

1.3 Comisiones

- 1.3.1 Académica
- 1.3.2 Honor y Justicia
- 1.3.3 Legislativa
- 1.3.4 Licencias y Nombramientos
- 1.3.5 Presupuestos

1.4 Rectoría

- 1.4.1 Representante de la Universidad Autónoma de Nuevo León en el Distrito Federal
- 1.4.2 Abogado General
- 1.4.3 Secretaría General
 - 1.4.3.1 Secretaria Técnica
 - 1.4.3.2 Comisión de Transparencia e Información
 - 1.4.3.3 Dirección de la Unidad de Enlace de Transparencia y Acceso a la Información

"El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa".

- 1.4.3.4 Departamento de Becas
- 1.4.3.5 Departamento Escolar y de Archivo
- 1.4.3.6 Dirección de Servicio Social y Prácticas Profesionales
- 1.4.3.7 Dirección del Programa Universitario de Salud
- 1.4.3.8 Dirección de Seguridad y Vigilancia
- 1.4.3.9 Dirección de Servicios Generales
- 1.4.3.10 Dirección de la Librería Universitaria
- 1.4.3.11 Dirección de Imprenta Universitaria
- 1.4.3.12 Dirección del Centro de Evaluaciones
- 1.4.3.13 Dirección de Administración de Calidad
- 1.4.3.14 Dirección de Estudios Incorporados a la UANL.

1.4.4 Secretaría Académica

- 1.4.4.1 Dirección de Estudios de Licenciatura
- 1.4.4.2 Dirección de Estudios de Nivel Medio Superior
- 1.4.4.3 Dirección de Educación Continua y Vinculación
- 1.4.4.4 Dirección de Educación a Distancia
- 1.4.4.5 Dirección del Centro de Investigación y Desarrollo de Educación Bilingüe
- 1.4.4.6 Dirección del Centro de Estudios Parlamentarios
- 1.4.4.7 Dirección de Intercambio Académico
- 1.4.4.8 Dirección de Orientación Vocacional y Educativa
- 1.4.4.9 Dirección del Centro de Estudios Asiáticos
- 1.4.4.10 Dirección del Centro de Estudios y Certificación de Lenguas Extranjeras
- 1.4.4.11 Dirección del Programa Universidad para los Mayores

1.4.5 Secretaría de Investigación, Innovación y Posgrado

- 1.4.5.1 Dirección Internacional de Proyectos Estratégicos de los Centros de Investigación.

"El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa".

- 1.4.5.2 Dirección de Investigación
- 1.4.5.3 Dirección de Estudios de Posgrado
- 1.4.5.4 Dirección de Investigación Educativa
- 1.4.5.5 Dirección del Centro de Innovación, Investigación y Desarrollo en Ingeniería y Tecnología
- 1.4.5.6 Dirección del Centro de Investigación y Desarrollo en Ciencias de la Salud
- 1.4.5.7 Dirección de Innovación.
- 1.4.5.8 Dirección del Centro de Producción Agropecuaria

- 1.4.6 Secretaría de Extensión y Cultura
 - 1.4.6.1 Dirección del Colegio Civil Centro Cultural Universitario
 - 1.4.6.2 Dirección de Artes Musicales y Difusión Cultural
 - 1.4.6.3 Dirección de Publicaciones
 - 1.4.6.4 Centro de Estudios Humanísticos
 - 1.4.6.5 Centro de Documentos y Archivo Histórico de la Universidad
 - 1.4.6.6 Centro de Información de Historia Regional "Profr. Celso Garza Guajardo"
 - 1.4.6.7 Centro de Comunicación y Producción Audiovisual
 - 1.4.6.8 Orquesta Sinfónica de la UANL
 - 1.4.6.9 Teatro Universitario

- 1.4.7 Secretaría de Desarrollo Económico
 - 1.4.7.1 Dirección del Centro para el Desarrollo de la Industria del Software
 - 1.4.7.2 Dirección del World Trade Center Nuevo León – UANL
 - 1.4.7.3 Dirección de Fomento Económico

"El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa".

- 1.4.7.4 Dirección del Centro de Desarrollo de Agronegocios
- 1.4.7.5 Dirección del Centro de Incubación de Empresas y Transferencia de Tecnología
- 1.4.7.6 Dirección de Procesos y Control Interno
- 1.4.7.7 Dirección de Alianzas y Soluciones Estratégicas

1.4.8 Secretaría de Desarrollo Sustentable

- 1.4.8.1 Dirección del Instituto de Investigaciones Sociales
- 1.4.8.2 Dirección del Programa Universitario de Gestión Ambiental
- 1.4.8.3 Dirección de Programas para la Sustentabilidad
- 1.4.8.4 Dirección de Infraestructura para la Sustentabilidad

1.4.9 Secretaría de Asuntos Universitarios

- 1.4.9.1 Dirección de Imagen Institucional
- 1.4.9.2 Dirección de Actividades Estudiantiles
- 1.4.9.3 Dirección General de Procuración de Fondos
- 1.4.9.4 Dirección del Portal Web

1.4.10 Direcciones Generales

- 1.4.10.1 Dirección General de Comunicación Institucional y Relaciones Públicas
- 1.4.10.2 Dirección de Recursos Humanos y Nóminas
- 1.4.10.3 Dirección General de Informática
- 1.4.10.4 Dirección General de Planeación y Proyectos Estratégicos
- 1.4.10.5 Dirección de Construcción y Mantenimiento
- 1.4.10.6 Dirección de Servicios Médicos

- 1.4.10.7 Dirección General de Deportes
- 1.4.10.8 Dirección General de Relaciones Internacionales
- 1.4.10.9 Dirección General de Bibliotecas
- 1.4.10.10 Dirección de Acreditación Internacional
- 1.4.10.11 Dirección de Enlace con Organismos de Educación Superior

1.5 Escuelas Preparatorias

1.6 Facultades

1.7 IV.II Presencia de mujeres y hombres en la Universidad

De acuerdo a los datos obtenidos a través de la Unidad de Enlace de Transparencia y Acceso a la Información de la Universidad Autónoma de Nuevo León, del Departamento Escolar y de Archivo de la Secretaría General, así como del portal de transparencia disponible en su sitio web en el siguiente enlace <http://transparencia.uanl.mx/>, se presenta la siguiente descripción que revela la presencia de mujeres y hombres en el Consejo Universitario, en la estructura administrativa, en el profesorado y en el alumnado de la Universidad Autónoma de Nuevo León.

- Presencia de mujeres y hombres en el H. Consejo Universitario

De acuerdo al Estatuto General de la Universidad Autónoma de Nuevo León, aprobado el 6 de septiembre del 2000, el órgano de gobierno de mayor jerarquía en la Universidad lo constituye el Consejo Universitario¹¹.

Entre las facultades del Consejo Universitario están: aprobar las carreras escolares y los planes de estudio, formular el Estatuto General de la Universidad, nombrar y remover maestros, aprobar el presupuesto general anual de ingresos y egresos de la Universidad y designar a los miembros de la Junta de Gobierno.

El Consejo Universitario se integra por Consejeros Exoficio y Consejeros Electos. Los Consejeros Exoficio son el Rector y los Directores de Facultades y

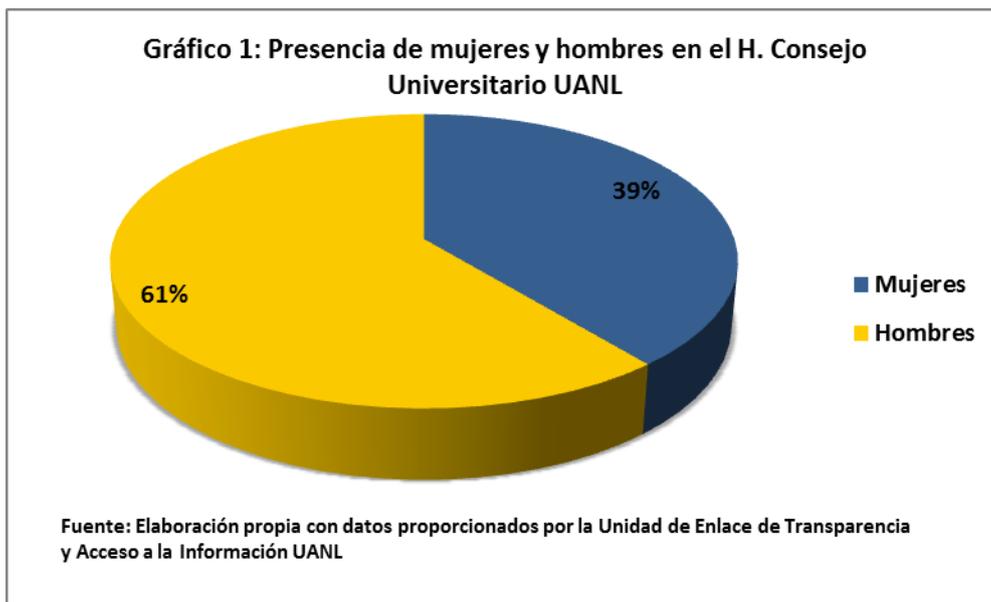
¹¹ Estatuto General de la Universidad Autónoma de Nuevo León, artículo. Capítulo I, artículo 29.

"El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa".

Escuelas. Por su parte, los Consejeros Electos son un representante maestro y un representante alumno de cada una de las Facultades y Escuelas, con sus respectivos suplentes. Los Consejeros Electos durarán en su encargo un año¹².

De acuerdo a los datos proporcionados por la Unidad de Enlace de Transparencia y Acceso a la Información de la UANL, el H. Consejo Universitario se integra por 63 mujeres y 99 hombres, de los cuáles, 48 son exoficio y 108 son electos.

Como se observa en el gráfico 1, la presencia de mujeres en la conformación del H. Consejo Universitario es minoritaria, es decir se vuelve evidente una desigualdad de género. Entre mujeres y hombres en la toma de decisiones del órgano superior/ Consejo Universitario.



Es importante resaltar que la Ley Orgánica y el Estatuto General de la UANL no establecen que se deba propiciar que en los órganos que conforman el gobierno universitario exista la presencia equilibrada de hombres y mujeres, es decir, no existe un reconocimiento de las desigualdades por razón de género.

¹² Establecido en la Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Nuevo León. La redacción en lenguaje androcéntrico se retoma del texto de la Ley en mención para no alterar el significado.

"El Programa de fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa".

De acuerdo a la Ley Orgánica de la UANL el Consejo Universitario es presidido por el Rector. La historia de la Universidad estudiada revela que ninguna mujer ha ocupado el cargo en la Rectoría. Desde su creación a la fecha la Universidad ha tenido 33 rectores, contando al Dr. Jesús Ancer Rodríguez, actual Rector de la UANL.

La siguiente imagen retomada de la Galería de Rectores disponible en el sitio Web de la Universidad¹³ es ilustrativa:



¹³ Consultada a través del siguiente enlace: <http://www.uanl.mx/universidad/antecedentes/galeria-de-rectores.html>

"El Programa de fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa".

Galería de Rectores					
Galería de Rectores			Galería de Rectores		
Dr. Oliverio Tijerina Torres 10 de diciembre de 1969 - 14 de enero de 1971 - -	Lic. Manir González Mantos 14 enero 1971 - 20 de febrero 1971 - -	Dr. Amulfo Treviño Garza 12 de abril de 1971 - 4 de junio de 1971 - -	Ing. Gregorio Farías Longoria 12 de septiembre de 1985 - 12 de septiembre de 1991 - -	Lic. Manuel Silos Martínez 13 de septiembre de 1991 - 1 de febrero de 1996 - -	Dr. Reyes S. Tamez Guerra 1 de febrero de 1996 - 30 de noviembre de 2000 - -
Ing. Héctor Ulises Leal Flores 20 de febrero de 1971 - 12 de abril de 1971 - 31 de julio de 1971 - 12 de diciembre de 1972 - - -	Dr. Lorenzo de Anda y Anda 18 de diciembre 1972 - 15 de agosto de 1973 - -	Lic. Geñaro Salinas Quiroga 15 agosto 1973 - 17 de octubre 1973 - -	Dr. Luis J. Galán Wong 30 de noviembre de 2000 - 19 de diciembre del 2003 - -	Ing. José Antonio González Treviño 20 de diciembre de 2003 - 3 de octubre de 2009 - -	
Dr. Luis Eugenio Todd Pérez 17 de octubre de 1973 - 10 de agosto de 1979 - -	Dr. Amador Flores Aréchiga 10 de agosto de 1979 - 12 de septiembre de 1979 - -	Dr. Alfredo Piñeyro López 12 de septiembre de 1979 - 12 de septiembre de 1985 - -			

- Presencia de mujeres y hombres en la estructura administrativa

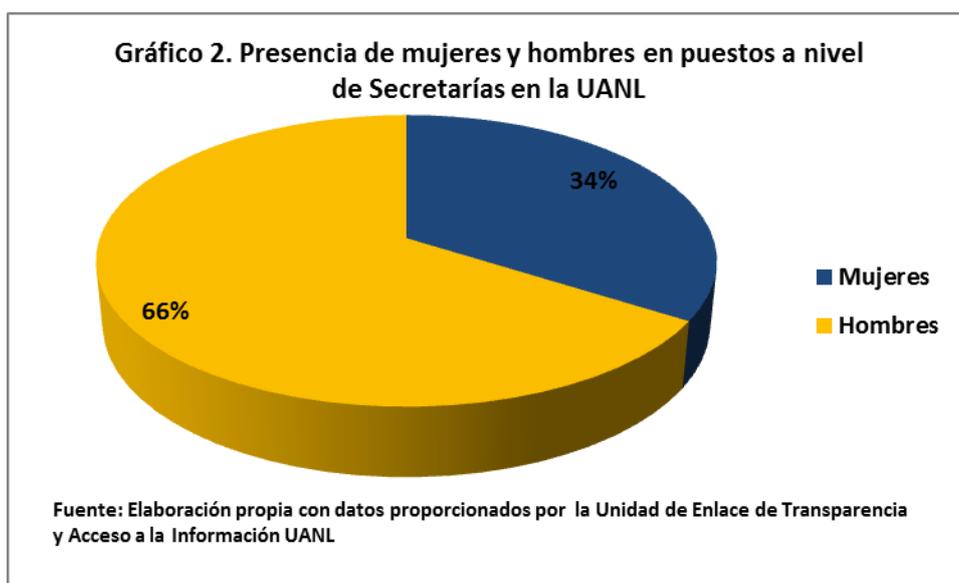
Para la realización del presente estudio, se eligió al personal administrativo en su totalidad así como puestos de niveles jerárquicos superiores como son Secretarías, Direcciones y titularidad de los Centros de Investigación y las Facultades para realizar la desagregación por sexo, lo anterior con la finalidad de saber qué porcentaje de mujeres se encuentra en puestos de toma de decisión.

El número total del personal administrativo de la UANL es 6,538 personas, del cual 3,656 que representa 56%, son mujeres y 2,882 que representa 44 %, son hombres como se observa en la tabla 1.

Presencia de mujeres y hombres en la estructura administrativa. Tabla 1.		
ADMINISTRATIVO		
Mujeres	Hombres	Total
3,656	2,882	6,538
Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por la Unidad de Enlace de Transparencia y Acceso a la Información UANL.		

"El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa".

De acuerdo a los datos proporcionados por la Unidad de Enlace de Transparencia y Acceso a la Información, el número total de mujeres que ocupa puestos a nivel de Secretarías en la UANL es de 36, mismo que representa el 34% del total y el número de hombres que ocupa puestos a nivel de Secretarías en la UANL es de 70, lo que representa el 66%. Así lo muestra el gráfico 2 que se presenta a continuación:



Del total de puestos del nivel de Direcciones en la UANL ; el 46 son ocupados por mujeres y 55 son ocupados por hombres, así se muestra en la tabla 2.

Presencia de mujeres y hombres que ocupan puestos a nivel de direcciones. Tabla 2.		
DIRECCIONES		
Mujeres	Hombres	Total
46	55	101
Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por la Unidad de Enlace de Transparencia y Acceso a la Información UANL		

En términos de porcentaje, el 55% de las Direcciones están ocupadas por hombres y el 45% por mujeres.

De los datos previamente expuestos, se observa que hay una presencia mayoritaria de mujeres en áreas administrativas, sin embargo esto no se refleja

"El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa".

en el número de mujeres que ocupan puestos en niveles jerárquicos como lo es el nivel de Secretaría, ya que las mujeres tienen una presencia minoritaria, por cada mujer ocupando un puesto, hay, aproximadamente dos hombres. En lo concerniente a las Direcciones, se observa que, aunque las mujeres continúan siendo minoría, esta brecha entre mujeres y hombres, es menor que la existente en los puestos a nivel de Secretarías.

En lo referente a las Secretarías que dependen directamente del Rector, se recopiló información del portal de transparencia, específicamente del directorio de autoridades y funcionariado de la Universidad. La información contenida en la tabla 3 revela la existencia de nueve Secretarías de las cuales seis son dirigidas por hombres y tres son dirigidas por mujeres¹⁴.

Presencia de mujeres y hombres en la titularidad de las Secretarías dependientes directamente de Rectoría. Tabla 3	
Nombre de la Secretaría	Sexo de la persona que ocupa la titularidad
Secretaría General	Hombre
Secretaría Académica	Hombre
Secretaría de Investigación, Innovación y Posgrado	Hombre
Secretaría de Relaciones Internacionales	Hombre
Secretaría de Extensión y Cultura	Hombre
Secretaría de Asuntos Universitarios	Mujer
Secretaría de Desarrollo Sustentable	Mujer
Secretaría de Vinculación y Desarrollo Económico	Mujer
Secretaría Técnica	Hombre

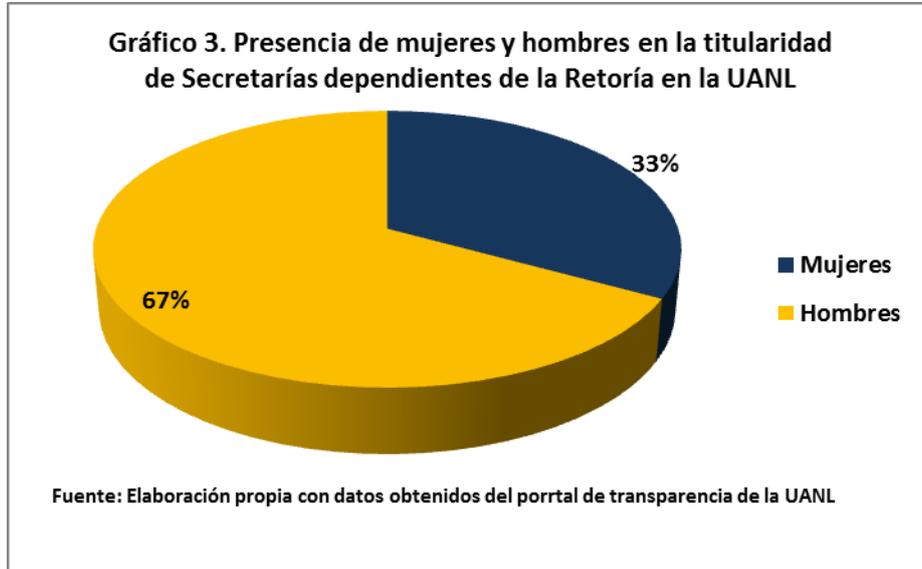
Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos del Portal de Transparencia de la UANL

El gráfico 3 muestra la misma información representada en porcentaje, donde el 67% de las Secretarías son dirigidas por hombres y 33% son dirigidas por mujeres, es decir se clarifica una brecha de desigualdad donde por cada mujer

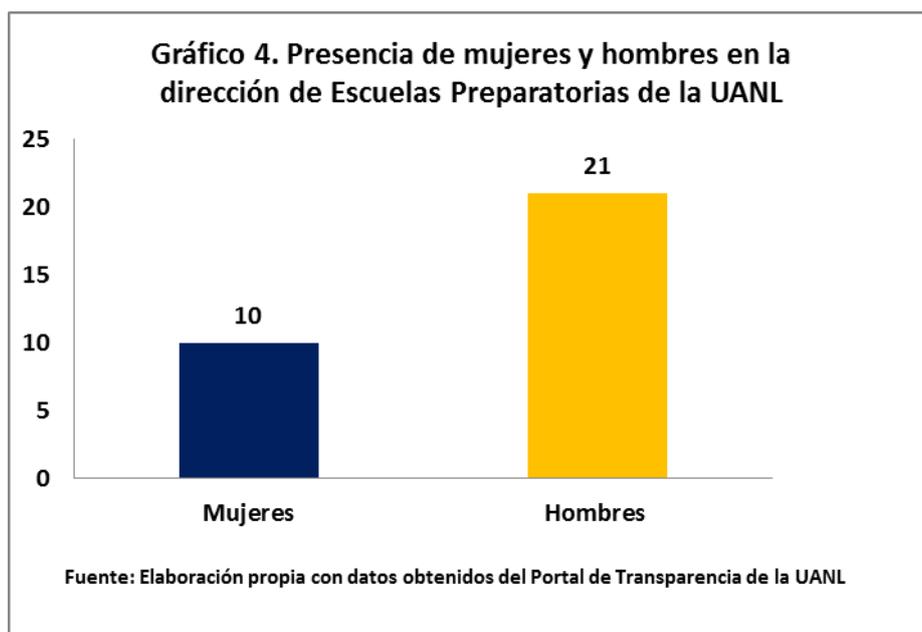
¹⁴ La información fue obtenida del portal de transparencia consultada en un inicio en septiembre de 2013 y última revisión en octubre de 2013 y cuyo enlace es: <http://www.uanl.mx/universidad/organigramas.html>

"El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa".

dirigiendo una Secretaría en la UANL existen 2 hombres ocupando puestos similares.

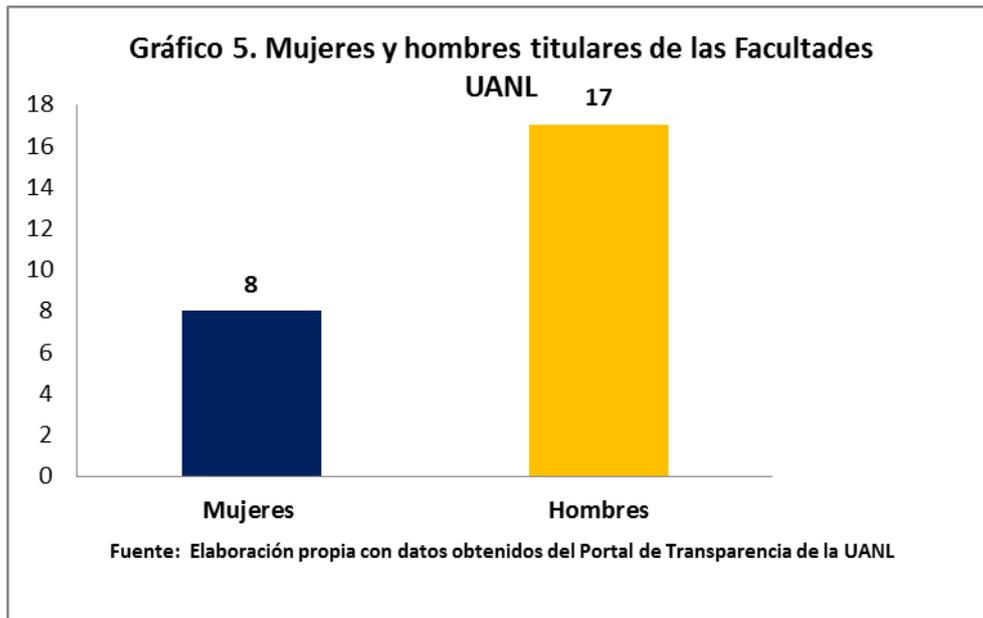


Además de la segregación por sexo; en el total del personal administrativo, direcciones y secretarías, se realizó la búsqueda de información sobre la dirección de escuelas preparatorias. En el gráfico 4 se aprecia un evidente desequilibrio en perjuicio de las mujeres, ya que del total de espacios de dirección en escuelas preparatorias en la UANL, 21 son ocupados por hombres y 10 por mujeres.



"El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa".

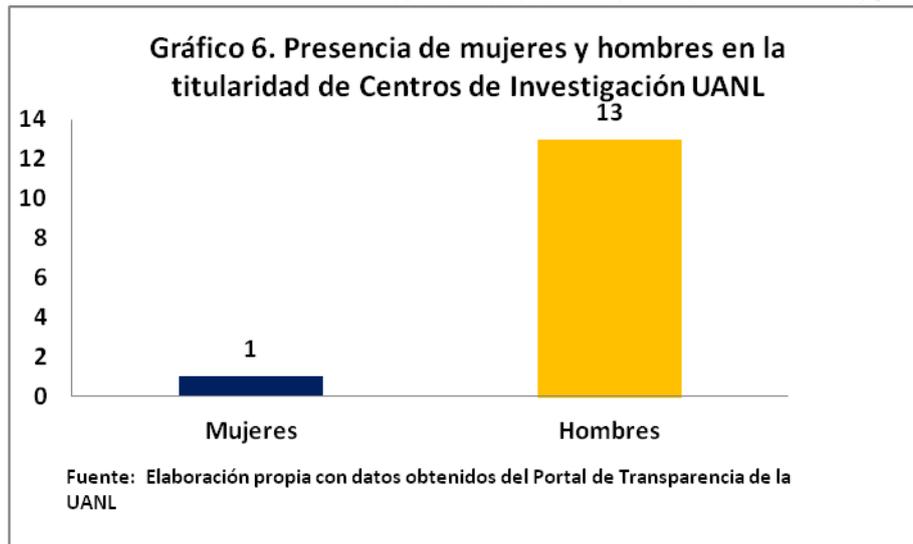
Respecto a la titularidad en las Facultades, según los datos publicados en el portal de transparencia del sitio web de la Universidad Autónoma de Nuevo León; consultados y retomados para el presente estudio, 17 facultades están dirigidas por hombres mientras que la titularidad de 8 facultades recae en manos de mujeres, lo anterior se puede apreciar el gráfico 5.



Para finalizar el apartado sobre la presencia de las mujeres y los hombres en la estructura administrativa de la UANL, se presenta en el gráfico 6 el número de hombres y mujeres que ocupan la titularidad en los Centros de Investigación.

Se observa que en este espacio existe una brecha de desigualdad entre las mujeres y los hombres más amplio que en las anteriores, ya que trece hombres aparecen como titulares de centros de investigación y una mujer como única titular del Centro de Estudios y Certificación de Lenguas Extranjeras.

"El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa".



- Presencia de mujeres y hombres en la planta académica de la UANL

La presente exposición contemplará la presencia de las mujeres y los hombres que integran la planta académica de la Universidad Autónoma de Nuevo León; así como las diferentes categorías en las que se divide el profesorado.

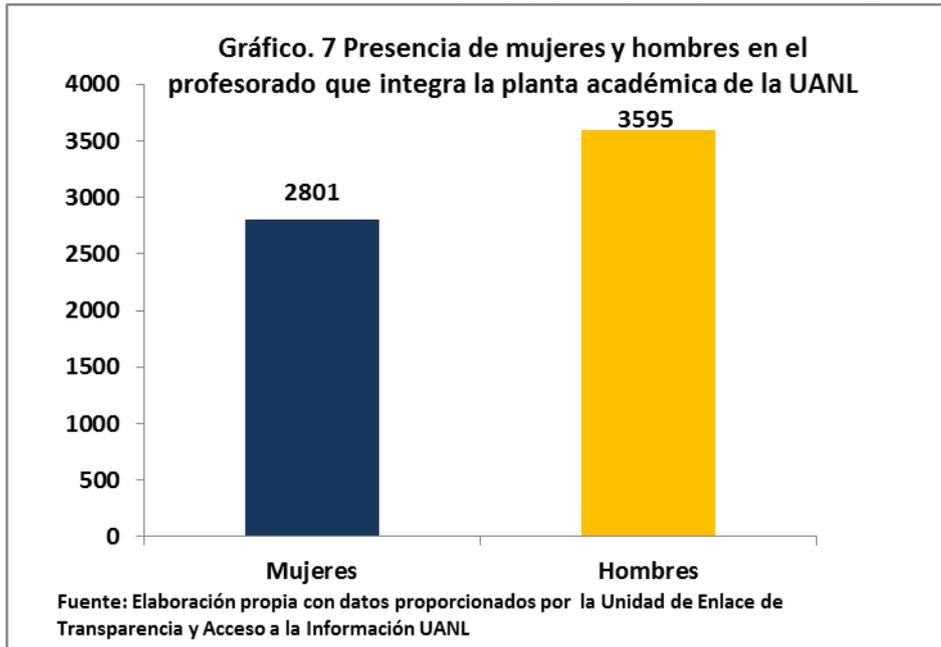
La tabla 4 describe el total de personal docente, de las mujeres y de los hombres, agrupado en sus diferentes categorías y diferenciando al profesorado que labora en el nivel medio superior y al profesorado que labora en el nivel superior en la UANL.

Presencia de mujeres y hombres que integran la planta académica de la UANL. Tabla 4						
Planta Académica	Nivel Medio		Nivel Superior		Total	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Profesorado de Tiempo Completo	414	370	1,456	848	1,870	1,218
Profesorado de Medio Tiempo	51	46	158	59	209	105
Profesorado de Asignatura	605	736	911	742	1,516	1,478
TOTAL	1,070	1,152	2,525	1,649	3,595	2,801
	2,222		4,174		6,396	

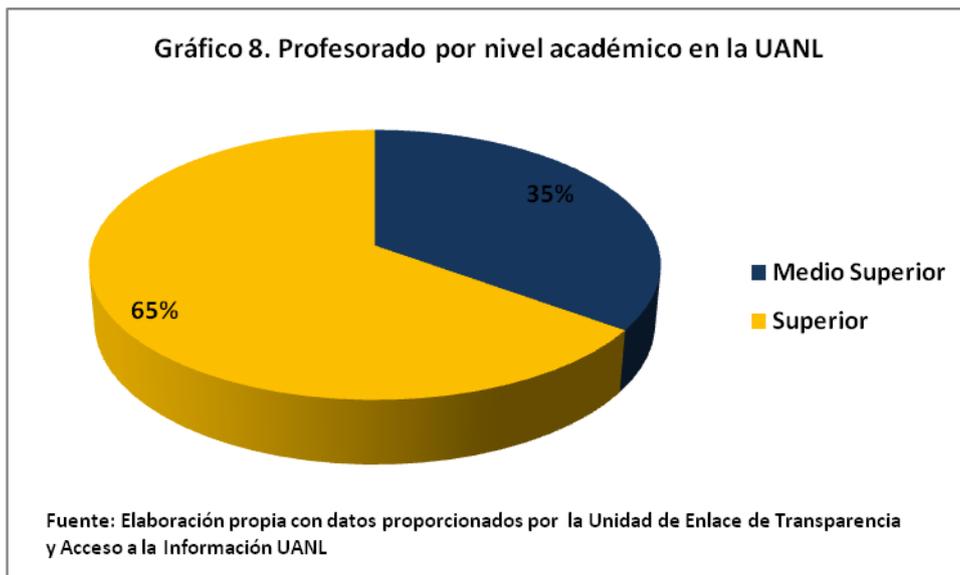
Fuente: Tabla proporcionada por la Unidad de Enlace de Transparencia y Acceso a la Información UANL

El personal de la planta académica; se totaliza en 6,396 profesoras y profesores, de los cuáles 2,801 son mujeres y 3,595 son hombres, tal y como se ilustra en el gráfico 7. De lo anterior se observa que dentro de la planta académica de la Universidad estudiada existe una presencia mayoritaria de los hombres que de las mujeres.

"El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa".



El total del profesorado de la Universidad Autónoma de Nuevo León; está dividido en el profesorado que integra la planta académica del nivel medio superior y el profesorado que integra la planta académica del nivel superior. El gráfico 8 ilustra que 35% del profesorado está en las escuelas de nivel medio superior y el 65% del profesorado en las facultades que integran el nivel superior de la UANL.

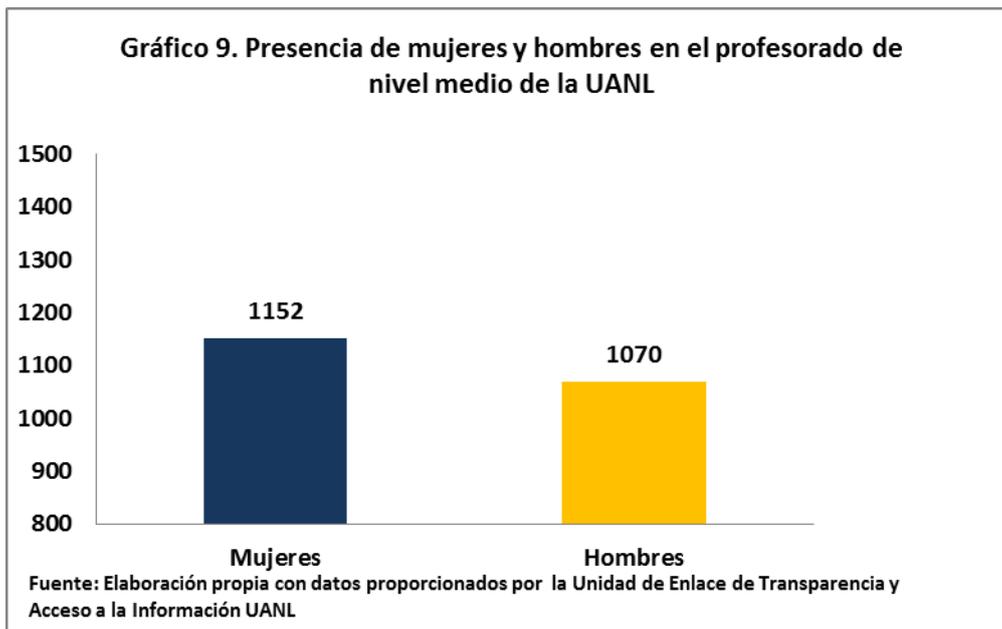


"El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa".

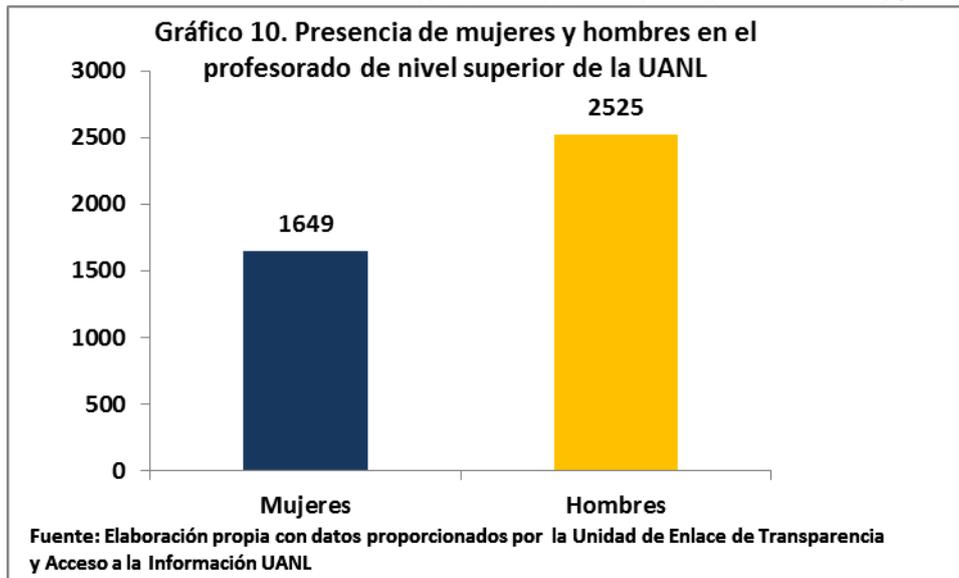
Al desagregar los datos por sexo, encontramos, como se puede apreciar en el gráfico 9, que existe una presencia más elevada de mujeres en el profesorado de nivel medio. Así de 2,222 personas que integran el profesorado 1,152 son mujeres y 1,070 son hombres.

Sin embargo, si se observa el gráfico 10 se encontrará que la presencia de mujeres en el profesorado que integra la planta académica de nivel superior descende, totalizándose en 1,649. En el caso de la presencia de los hombres ocurre lo contrario, este asciende, totalizándose en 2,525.

Por tanto, respecto a los procesos de formación universitaria, podemos apreciar que la presencia de las mujeres es superior en los niveles iniciales descendiendo su presencia en los niveles más avanzados.



"El Programa de fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa".



Otro aspecto explorado sobre la presencia de mujeres y hombres en la planta académica de la Universidad, fue el tipo de contrato por el que prestan sus servicios. De acuerdo al Reglamento del Personal Académico, el profesorado con base a su rango académico y al tiempo de dedicación a sus labores, se clasifica en tres categorías:

- De asignatura.
- Asociado.
- Titular.

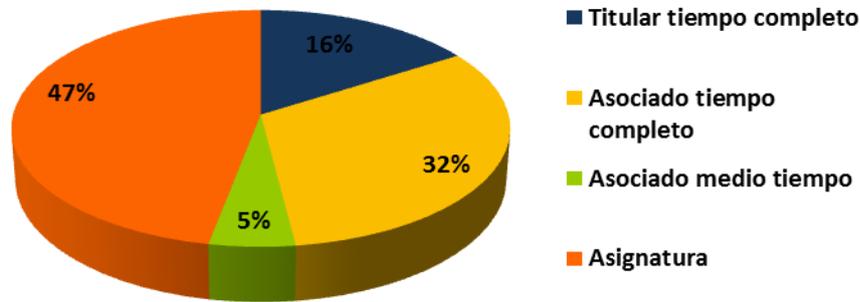
El personal académico podrá laborar de las siguientes formas:

- Tiempo exclusivo.
- Tiempo completo.
- Medio tiempo.
- Por horas.

En el gráfico 11 se describe el porcentaje de profesorado por tipo de contrato que labora en la Universidad Autónoma de Nuevo León.

"El Programa de fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa".

Gráfico 11. Profesorado por tipo de contrato

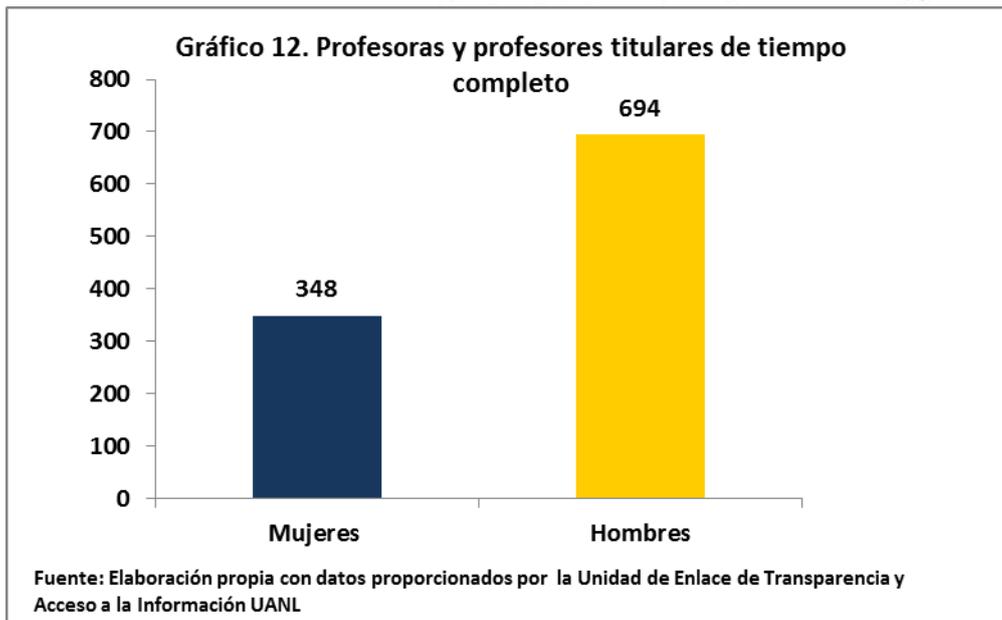


Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por la Unidad de Enlace de Transparencia y Acceso a la Información UANL

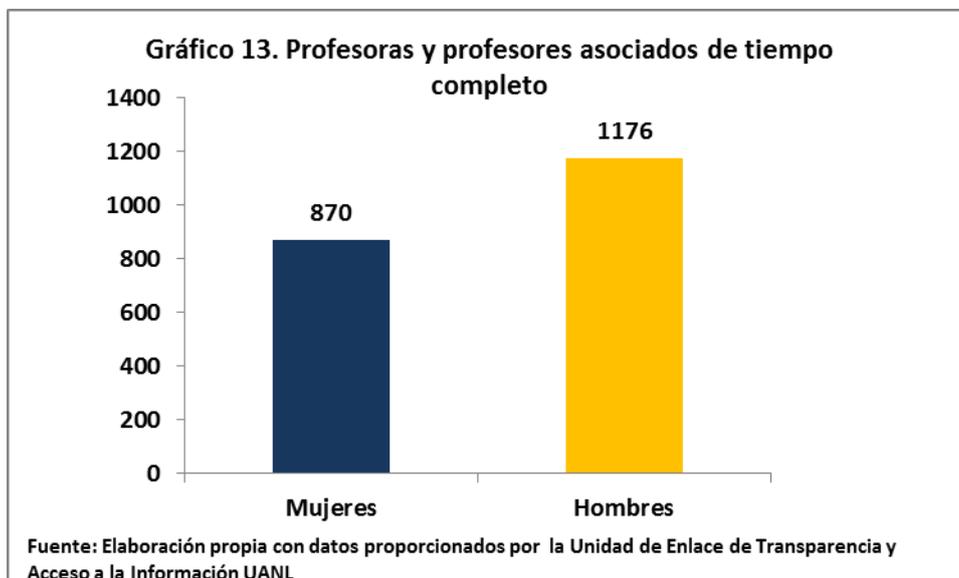
La planta académica de la UANL se totaliza en 6,396 mujeres y hombres, de los cuáles; 1,042 que representa el 16% del profesorado está contratado como titular de tiempo completo, 2,046; que representa el 32 % lo está como asociado de tiempo completo, 314; que representa el 5% está contratado como asociado de medio tiempo y 2,994 que representa el 47% labora como profesorado de asignatura.

Al realizar la segregación por sexo para identificar la presencia de las mujeres y de los hombres del profesorado por tipo de contrato, se observa que; 348 (33%) profesoras y 694 (67%) profesores laboran como titulares de tiempo completo. Esta brecha significa que por cada mujer contratada como profesora de titular de tiempo completo, hay dos hombres aproximadamente. Lo anterior puede visualizarse en el gráfico 12.

"El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa".

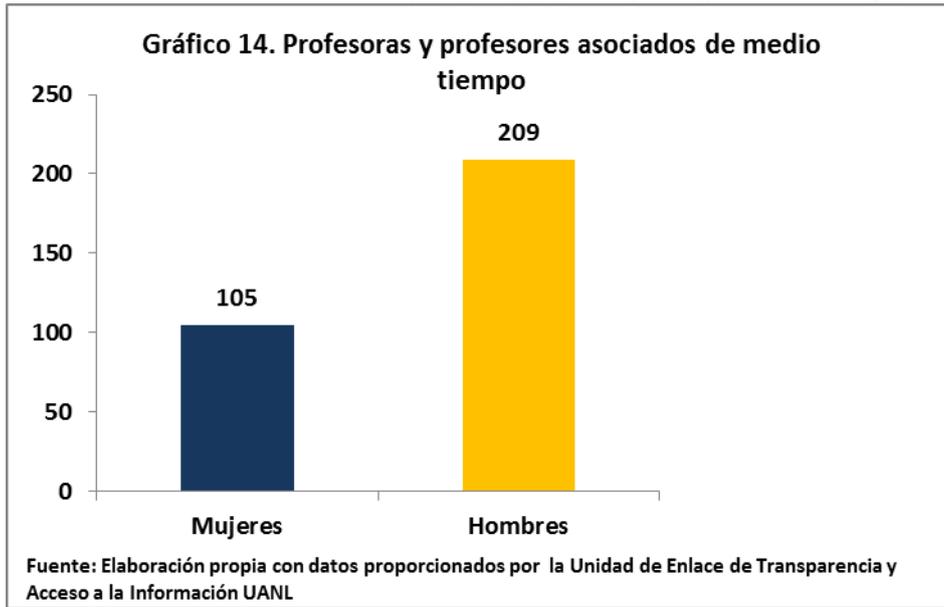


En el caso de la presencia de mujeres y hombres en el profesorado asociado de tiempo completo, el gráfico 13 muestra una brecha menor que la anterior entre las mujeres y los hombres en la que 870 (42%) mujeres son profesoras asociadas de tiempo completo mientras que 1,176 (58%) hombres son profesores asociados de tiempo completo.

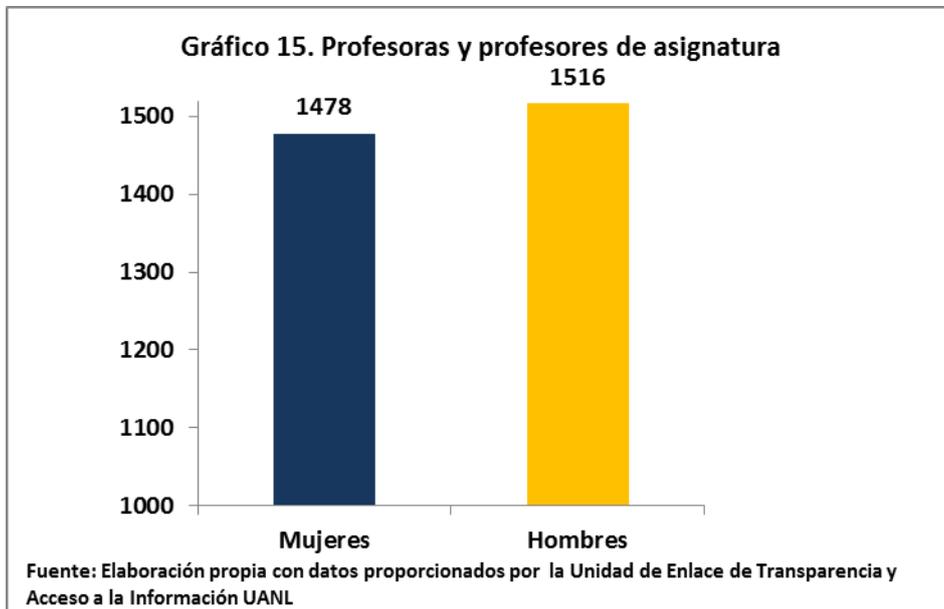


El profesorado asociado de medio tiempo; ocupa el porcentaje menor de toda la planta académica de la Universidad Autónoma de Nuevo León; se totaliza en 314 personas, de las cuales 105 (34%) son mujeres y 209 (66%) son hombres. En el gráfico 14 se observa la brecha de género existente.

"El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa".



El porcentaje mayor del profesorado; en la Universidad está por asignatura. El gráfico 15 muestra que de 2,994 personas que integran el profesorado por asignatura, 1,516 (51%) son hombres mientras que el número de mujeres se totaliza en 1,478 (49%).

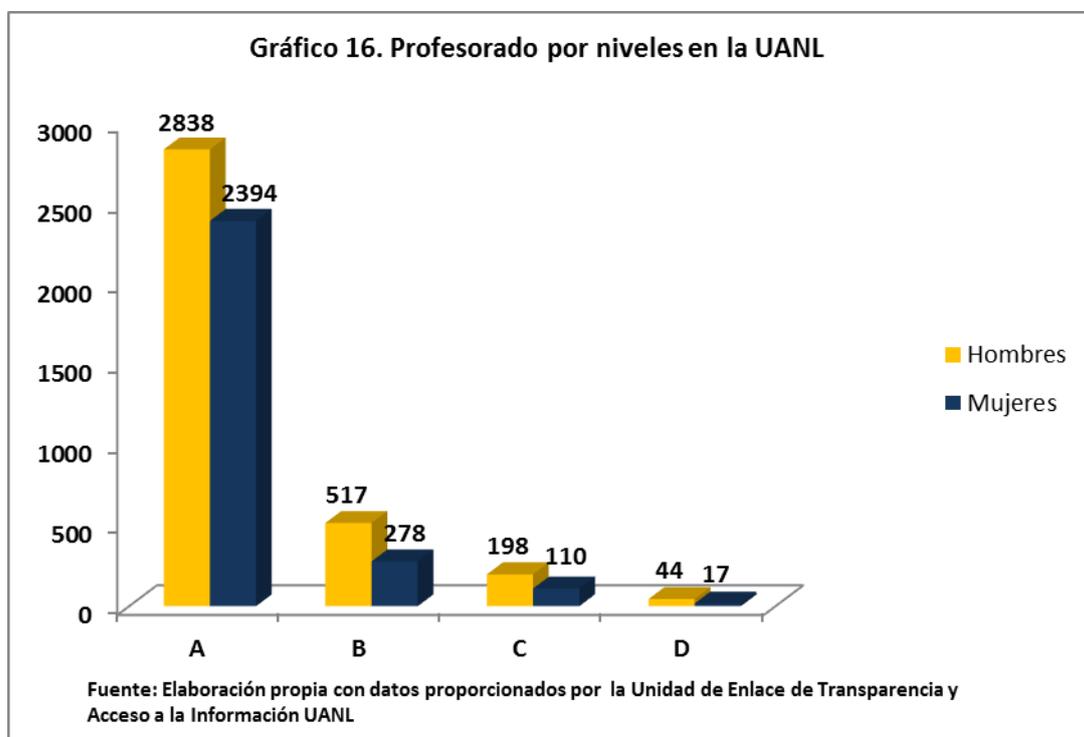


"El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa".

De acuerdo al Reglamento del personal académico, disponible en la página web de la Universidad Autónoma de Nuevo León, en las categorías de profesorado existe los niveles siguientes:

- De Asignatura: Nivel A y B
- Asociado: Nivel A, B y C
- Titular: Nivel A, B, C y D

En el gráfico 16, se representa el número de mujeres y hombres que integran el profesorado de acuerdo a los niveles antes descritos.

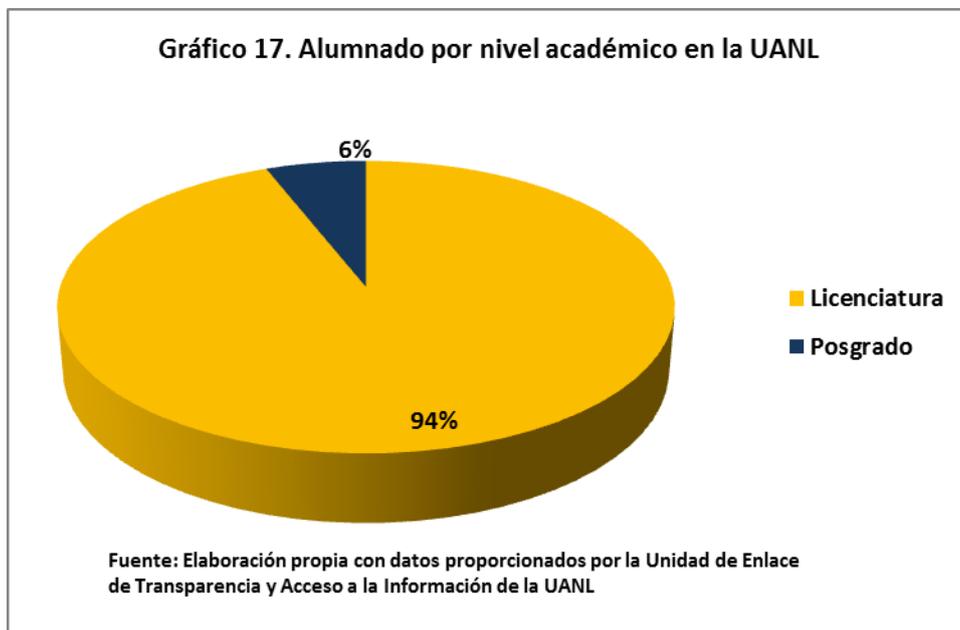


Se observa una presencia mayoritaria de los hombres en los cuatro niveles, sin embargo, se debe considerar y tomar en cuenta para el presente proyecto que conforme van aumentando los niveles, la brecha entre las mujeres y los hombres se extiende cada vez más, así tenemos que en el nivel A, 54% del profesorado son hombres y 46% son mujeres, no así en el nivel D (nivel más alto), donde 72% del profesorado son hombres y sólo el 28% del profesorado en este nivel son mujeres.

- Alumnado

Otro de los aspectos explorados para el presente estudio, es la situación del alumnado matriculado en las licenciaturas y posgrados de la Universidad Autónoma de Nuevo León.

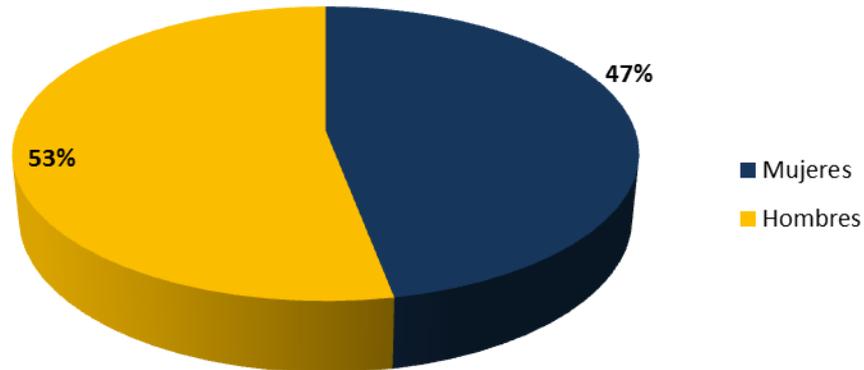
El porcentaje mayor del alumnado se concentra en las licenciaturas, con un 94% del total del alumnado, mientras que el restante 6%, se encuentra estudiando un posgrado. Lo anterior se observa en el gráfico 17.



En el gráfico 18 se puede apreciar que la presencia de los hombres del alumnado de licenciaturas y posgrados es mayoritaria que la de mujeres. De la cifra totalizada en 92,833; 49,060, que representa el 53% son hombres mientras, que 43,773 , son mujeres, cifra que representa el 47%.

"El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa".

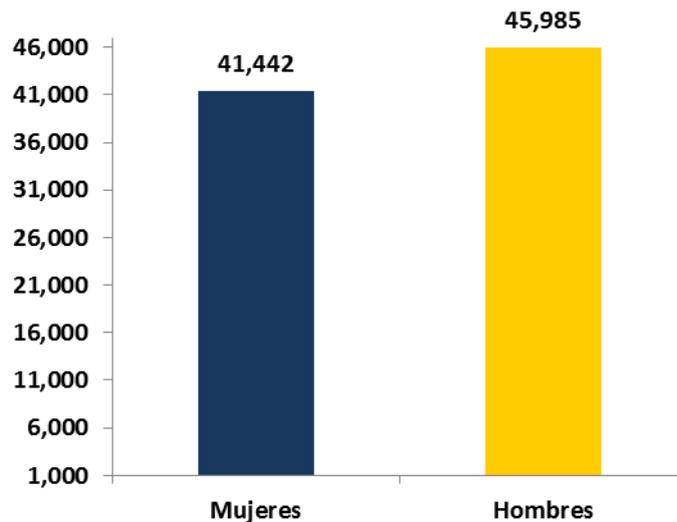
Gráfico 18. Presencia de mujeres y hombres en el alumnado de la UANL



Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por la Unidad de Enlace de Transparencia y Acceso a la Información de la UANL

De acuerdo a la información proporcionada por la Unidad de Enlace de Transparencia y Acceso a la Información, la presencia de hombres en el alumnado de nivel licenciatura se totaliza en 45,985 alumnos, mientras que la cifra de las mujeres se totaliza en 42, 442 alumnas. Lo anterior se aprecia en el gráfico 19.

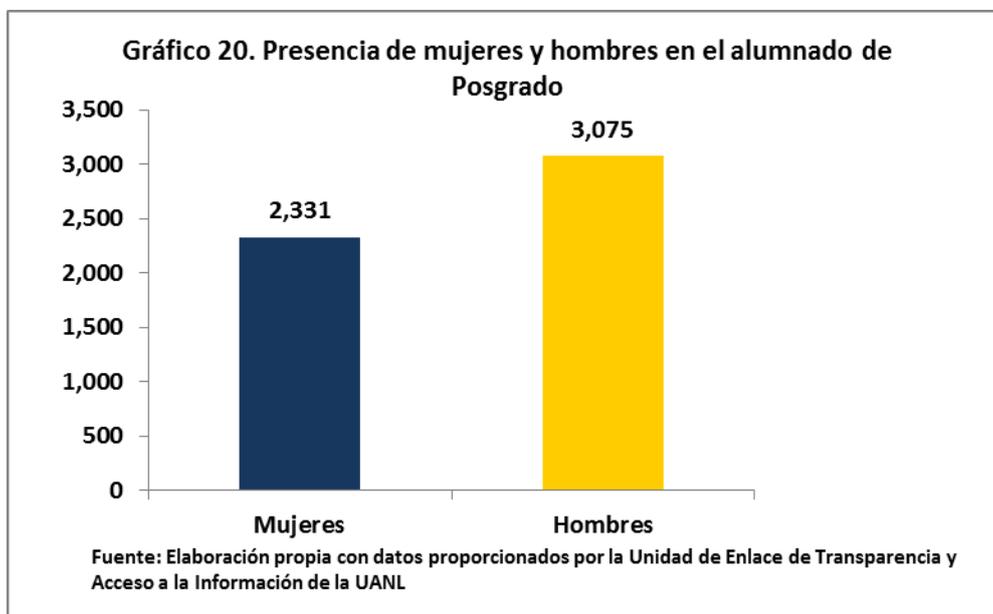
Gráfico 19. Presencia de mujeres y hombres en el alumnado de licenciatura



Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por la Unidad de Enlace de Transparencia y Acceso a la Información de la UANL

"El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa".

El gráfico 20 muestra que en el nivel de posgrado la presencia de los hombres también es mayoritaria con relación a las mujeres, pues de 5,406 personas que cursan este nivel, 3,075 son hombres y 2,331 son mujeres.



A pesar de que la desagregación por sexo del alumnado de la Universidad Autónoma de Nuevo León muestra que existe una presencia mayoritaria de hombres con relación a las mujeres tanto en licenciatura como en posgrado, es innegable y así lo revelan diversos estudios que la presencia femenina ha seguido una progresión infalible en las universidades.

La tabla 5 muestra el concentrado de alumnas y alumnos de licenciatura matriculados por rama de conocimiento en el curso académico correspondiente al semestre: agosto – diciembre 2013

Alumnado de licenciatura por rama de conocimiento. Tabla 5			
Dependencia	Hombres	Mujeres	Total
Fac. de Agronomía	569	335	904
Fac. de Arquitectura	2552	2300	4852
Fac. de Ciencias Biológicas	1040	1163	2203
Fac. de Ciencias de la Comunicación	1192	1750	2942
Fac. de Ciencias Físico Matemáticas	1711	721	2432

"El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa".

Alumnado de licenciatura por rama de conocimiento. Tabla 5			
Dependencia	Hombres	Mujeres	Total
Fac. de Ciencias Políticas y Administración Pública	1537	2611	4148
Fac. de Ciencias químicas	1971	1784	3755
Fac. de Contaduría Pública y Administración	6260	6730	12,990
Fac. de Contaduría Pública y Administración Sesp	121	136	257
Fac. de Contaduría Pública y Administración Linares	101	123	224
Fac. de Contaduría Pública y Administración Cadereyta	137	160	297
Fac. de Contaduría Pública y Administración Sabinas	133	100	233
Fac. de Artes Escénicas	53	144	197
Fac. de Derecho y Criminología	4134	4501	8635
Fac. de Derecho y Criminología Distancia	112	120	232
Fac. de Derecho y Criminología Sabinas	36	58	94
Fac. de Derecho y Criminología Sabinas Distancia	34	44	78
Fac. de Economía	200	123	323
Fac. de Enfermería	456	1497	1953
Fac. de Enfermería Distancia	1	0	1
Fac. de Organización Deportiva	744	299	1043
Fac. de Organización Deportiva Distancia	165	62	227
Fac. de Filosofía y Letras	703	2132	2835
Fac. de Ingeniería Civil	1462	236	1698
Fac. de Ingeniería Mecánica y Eléctrica	12716	2265	14981
Fac. de Medicina	3637	3138	6775
Fac. de Medicina Veterinaria y Zootecnia	309	420	729
Fac. de Odontología	1015	1944	2959
Fac. de Psicología	854	2480	3334
Fac. de Psicología Sabinas	12	45	57
Fac. de Salud Pública y Nutrición	258	1365	1623
Fac. de Trabajo Social y Desarrollo Humano	67	1089	1156
Fac. de Artes Visuales	929	1206	2135
Fac. de Ciencias Forestales	142	98	240
Fac. de Ciencias de la Tierra	494	186	680
Fac. de Música	128	77	205
Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por el Departamento Escolar y de Archivo de la Secretaría General de la UANL			

"El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa".

De acuerdo con la feminista y académica María Luisa Tarrés,¹⁵ en todas las carreras se observa un aumento de la presencia de las mujeres, especialmente los incrementos en las ciencias sociales y administrativas. En el caso de la Universidad Autónoma de Nuevo León, como se aprecia en la tabla 5 en facultades como la de contaduría pública y administración, derecho y criminología o arquitectura, se observa una representación más equilibrada de mujeres y hombres.

Se observa un mayor de mujeres en ramas de las ciencias sociales, humanidades y ciencias de la salud, como lo hicieron tradicionalmente; por ejemplo, en la facultad de enfermería están inscritos 456 hombres, es decir 23% y 1,497 mujeres, cifra que representa 77% del total de alumnado inscrito en la facultad en mención. Una situación similar pero con una brecha más pronunciada sucede en la facultad de trabajo social y desarrollo humano donde la matriculación revela la presencia de 67 hombres que representa 6% y 1,089 mujeres, cifra que representa 94% del total de alumnas y alumnos que se han inscrito en esta facultad.

Una realidad distinta se presenta en las ramas afines a ingenierías y ciencias exactas, donde el número de los hombres es mayor que el de las mujeres, se observa por ejemplo que en la facultad de ciencias físico matemáticas de la UANL, el 70% del alumnado son hombres (1,711 alumnos) no así las mujeres que representan 30% (721 alumnas) del total inscrito en esta facultad.

En el caso de la facultad de organización deportiva, los hombres se totalizan en 749 (71%) y las mujeres se totalizan en 229 (29%); en la facultad de ingeniería civil hay 1,462 alumnos varones (86%) y 236 mujeres (14%); por su parte, la facultad de ingeniería mecánica y eléctrica tiene inscritos a 12, 716 alumnos (85%) y a 2,265 mujeres (15%).

¹⁵ Conferencia Instituto de la Mujer Oaxaqueña. Presentada en la Universidad Benito Juárez Oaxaca; 12 de abril de 2007.

"El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa".

La tabla 6 muestra el concentrado de alumnas y alumnos de posgrado matriculados por rama de conocimiento en el curso académico correspondiente al semestre: agosto – diciembre 2013

Alumnado de posgrado por rama de conocimiento. Tabla 6			
Dependencia	Hombres	Mujeres	Total
Fac. de Agronomía	16	9	25
Fac. de Arquitectura	155	111	266
Fac. de Ciencias Biológicas	90	106	196
Fac. de Ciencias de la Comunicación	14	16	30
Fac. de Ciencias Físico Matemáticas	67	23	90
Fac. de Ciencias Políticas y Administración Pública	116	91	207
Fac. de Ciencias Químicas	338	202	540
Fac. de Contaduría Pública y Administración	261	197	458
Fac. de Derecho y Criminología	339	202	541
Fac. de Economía	56	36	92
Fac. de Enfermería	22	73	95
Fac. de Organización Deportiva	72	49	121
Fac. de Filosofía y Letras	15	47	62
Fac. de Ingeniería Civil	116	29	145
Fac. de Ingeniería Mecánica y Eléctrica	742	337	1079
Fac. de Medicina Veterinaria y Zootecnia	0	0	0
Fac. de Odontología	45	70	115
Fac. de Psicología	119	215	334
Fac. de Salud Pública y Nutrición	1	36	37
Fac. de Trabajo Social y Desarrollo Humano	11	35	46
Fac. de Artes Visuales	29	28	57
Fac. de Medicina	359	316	675
Fac. de Ciencias de la Tierra	7	8	15
Fac. de Ciencias Forestales	40	28	68
Inst. de Investigaciones Sociales	12	23	35
Agronomía-Veterinaria	14	17	31
Salud Pública y Nutrición-Psicología-Odontología	6	18	24
Organización Deportiva-Psicológica	13	9	22

Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por el Departamento Escolar y de Archivo de la Secretaría General de la UANL

"El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa".

La tabla anterior muestra que la situación respecto de la existencia de las mujeres y los hombres en la universidad a nivel de posgrados, no es distinta de lo que se observa en las licenciaturas, también existe una concentración en algunas áreas y disciplinas así como su ausencia en otras.

Como señaló la académica María Luisa Tarrés, se debe destacar que la matrícula de mujeres en estas carreras señala un patrón típico: las mujeres tienden a elegir profesiones vinculadas con el cuidado de los otros como es el caso de las ciencias de la salud y la educación o las relacionadas con las humanidades y las ciencias sociales.

IV.III Perspectiva de Género en la enseñanza

Para indagar sobre la incorporación de la Perspectiva de Género en la enseñanza de la Universidad Autónoma de Nuevo León; se contactó a la Secretaría Académica de la universidad en mención. De la entrevista realizada se desprende que:

- La perspectiva de género se considera en el bloque de materias de formación general universitaria; sin embargo al explorar los planes de estudio o curriculares de forma aleatoria de diversas licenciaturas, así como en el modelo educativo, disponible a través del sitio web de la universidad, no se encontró referencia alguna de la incorporación de la Perspectiva de Género de manera transversal en la enseñanza.
- La incorporación de la Perspectiva de Género en los planes de estudio de cada licenciatura de manera transversal, o la inclusión de una materia específica de género en cada facultad, sigue siendo un punto pendiente en la agenda de la currícula de la universidad.
- Los mecanismos actuales para reformar la currícula presentan un obstáculo para la incorporación de la Perspectiva de Género, ya que uno de los mecanismos frecuentemente utilizados es que la universidad, a través de las cámaras, u órganos intermedios, a través de los sectores

"El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa".

productivos, le expongan o planteen a la universidad que los profesionales nuevos requieren que su formación tenga, o contemple esos temas desde una necesidad laboral; o en su caso, surja como una demanda específica de los grupos de la sociedad civil organizada. Se refiere que en la Universidad por iniciativa interna o propia no se ha considerado incorporar la Perspectiva de Género como una asignatura transversal en la currícula educativa.

- El alumnado ha contado con una oferta educativa que contempla temas de género, sin embargo éste no ha sido bajo un régimen escolarizado. Se ha ofertado a través de diversas áreas de la Universidad modalidades de; cursos, talleres, diplomados, sin embargo no son curriculares y generalmente son a solicitud de algún organismo o grupo de la sociedad.

IV.IV Hostigamiento sexual

A fin de conocer cómo se presentan las conductas dentro de la universidad, percibidas como hostigamiento sexual así como las opiniones respecto de las características que rodean a dicho fenómeno se realizó un grupo de discusión con personas que pertenecen a diversos espacios dentro de la universidad; del ejercicio se derivan las siguientes conclusiones:

- En general el grupo aportó una definición de hostigamiento sexual manifestando ideas coincidentes que describen el hecho como una situación donde una persona, independientemente del sexo; molesta, incomoda, invade a otra, generalmente para obtener "favores" en el contexto sexual, sin que exista consentimiento de la persona que está siendo hostigada.
- Ante el cuestionamiento sobre las características que definen a una persona que ejerce hostigamiento sexual, se concluye que en la generalidad son personas que tienen una posición jerárquica superior, algún puesto de autoridad o que se encuentra ubicado en espacios de

"El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa".

toma de decisión desde el que podrían “beneficiar” laboralmente a la persona hostigada. Sin embargo se aclara que ésta no es una regla y que cualquier persona independientemente del puesto o cargo que ocupe puede ejercer hostigamiento.

- El grupo evidencia con claridad las situaciones de hostigamiento y clarifica con diversos ejemplos, sin embargo reconocen que la persona que hostiga lo hace con tal sutileza que las víctimas prácticamente quedan imposibilitadas a la denuncia o acusación ya que generalmente se identifica una situación de hostigamiento a partir de actitudes y palabras que pueden tener una doble connotación, un saludo, la forma en cómo ven; una de las expresiones que utilizaron para explicar cuando se está frente a una situación de hostigamiento es: “te das cuenta de volada, cuando se acercan las personas, cómo te miran, lo detectas muy rápido”. Refieren que algunas veces pueden ser actitudes explícitas y otras veces actitudes muy sutiles.
- El referente común, según manifestó el grupo, para la identificación de una situación de hostigamiento en la universidad es el malestar que producen ciertas conductas como son miradas, palabras; sin embargo, refieren que la duda en la víctima es una constante al no existir referentes comunes (porque no se difunden) respecto de cuándo una persona puede estar ante una situación de hostigamiento, lo que dificulta la denuncia o acusación.
- El grupo considera que el hostigamiento sexual es una conducta no aceptada dentro de la universidad, institucionalmente no se permite y referencian tener conocimiento de situaciones que han sido sancionadas.
- El órgano que se menciona con frecuencia al indagar sobre las sanciones es la Comisión de Honor y Justicia, sin embargo se manifiesta que no existe (y en caso de existir, lo desconocen) un procedimiento o

reglamento que norme y guíe los mecanismos para la denuncia ante un acto de hostigamiento sexual.

Con la finalidad de tener una respuesta institucional respecto de si existe o no un procedimiento específico para recibir y atender denuncias sobre hostigamiento sexual, se solicitó a través de la Unidad de Enlace de Transparencia y Acceso a la información el procedimiento en cuestión. La respuesta fue la siguiente:

"... el procedimiento a seguir se encuentra regulado en términos de nuestra legislación universitaria, es decir, deberá verse lo establecido en el Estatuto General, Reglamento de las Comisiones del H. Consejo Universitario, Reglamento General sobre Disciplina y Buen Comportamiento dentro de las Áreas y Recintos Universitarios...."

Al realizar una revisión aleatoria de algunos de los ordenamientos mencionados no se encontró un procedimiento que clarificara el camino que una persona hostigada deba seguir para ser atendida e interponer su denuncia o queja.

- Finalmente el grupo manifestó la necesidad de procedimientos específicos y diferenciados para denunciar situaciones de hostigamiento, la necesidad de incluir en los cursos de inducción el tema de hostigamiento sexual como una conducta indeseable, campañas de difusión para la prevención y crear una instancia formal que atienda el fenómeno.

Como conclusión general se advierte que uno de los temas principales para fortalecer a la institución educativa en la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual es generar mecanismos que posibiliten la denuncia, debido a que actualmente la presencia de la duda al no existir referentes comunes que den certeza del hecho, la falta de un procedimiento específico y la falta de una instancia a la cuál recurrir imposibilita la denuncia y ésta conducta de violencia de género del tipo sexual se mantiene como un problema personal, privado y por lo tanto oculto.

V. Visión, Misión.

Visión

La Universidad Autónoma de Nuevo León es reconocida como una institución de vanguardia, que ha logrado institucionalizar la perspectiva de género como parte de su marco normativo, cultura institucional y funciones sustantivas, contribuyendo así a la construcción de una sociedad más justa, donde mujeres y hombres cuenten con las mismas oportunidades para alcanzar su desarrollo personal y profesional.

Misión

Promover la adopción de la perspectiva de género como un eje transversal que garantice el respeto a los derechos de mujeres y hombres y promueva la igualdad de género en la Universidad Autónoma de Nuevo León.

VI. Objetivos, estrategias y líneas de acción

Objetivo General

Impulsar la transversalización de la perspectiva de género en el marco normativo, cultura institucional y funciones sustantivas de la Universidad Autónoma de Nuevo León a través del desarrollo de objetivos, estrategias y líneas de acción orientados a eliminar la discriminación por razones de sexo y promover la igualdad de género.

Objetivo Estratégico I

Fomentar la adopción de una cultura institucional libre de discriminación y estereotipos de género, que promueva la igualdad entre mujeres y hombres entre la planta académica, personal administrativo y alumnado que conforma la Universidad Autónoma de Nuevo León.

Estrategia I.I

Sensibilización en género dirigida a la comunidad universitaria.

Líneas de Acción

- Organizar espacios de análisis y discusión donde se traten temas relacionados con la igualdad de género y los derechos humanos de las mujeres.
- Promover la igualdad a través de la publicación de artículos y ensayos que aborden problemáticas derivadas de la desigualdad de género en diferentes disciplinas del conocimiento.

"El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa".

- Impulsar la elaboración de materiales de difusión que aborden las causas y efectos de la desigualdad entre mujeres y hombres en el ámbito profesional y doméstico.
- Fomentar la realización de actividades artísticas y culturales que promuevan la igualdad de género y los derechos de las mujeres.
- Implementar procesos de capacitación donde se aborden temas relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres y los derechos humanos de las mujeres.

Estrategia I.II

Consolidación de una identidad institucional comprometida con la igualdad de género.

Líneas de Acción

- Incorporar criterios de género como parte de las políticas de imagen y comunicación institucional.
- Fomentar la utilización de lenguaje incluyente en la documentación institucional, interna y externa, a través de la realización de procesos de capacitación.
- Promover la utilización del lenguaje incluyente en la generación de documentos probatorios, nombramientos académicos y administrativos expedidos por la universidad.
- Integrar criterios de edición y manejo de imágenes no sexistas como parte de los criterios editoriales universitarios.
- Promover la realización de materiales didácticos que coadyuven en la adopción del lenguaje incluyente entre la planta docente, personal administrativo y alumnado.

Estrategia I.III

Prevención de la violencia de género y el hostigamiento sexual en los ámbitos laboral y escolar

Líneas de Acción

- Implementar campañas de difusión contra la violencia de género y el hostigamiento sexual en los ámbitos laboral y escolar.
- Promover el conocimiento de los diferentes tipos, ámbitos y expresiones que constituyen la violencia de género.
- Difundir información clara y precisa sobre los procedimientos de denuncia y atención en casos de hostigamiento sexual.
- Promover la denuncia en torno a la violencia de género y el hostigamiento sexual de acuerdo a los procedimientos institucionales establecidos.
- Fomentar la desmitificación de los prejuicios en torno a la violencia de género y el hostigamiento sexual.
- Promover la dotación de servicios de apoyo psicológico y jurídico a las partes víctimas de violencia de género y hostigamiento sexual.

Objetivo Estratégico II

Promover la adecuación del marco normativo universitario y el diseño de mecanismos institucionales que estén orientados a prevenir, atender y sancionar la discriminación y la violencia de género.

Estrategia II.I

Incorporación de la perspectiva de género en el marco normativo universitario.

Líneas de Acción

- Impulsar la revisión y análisis de la normatividad universitaria vigente, a fin de identificar posibles sesgos de género.
- Promover las reformas normativas necesarias que de manera explícita garanticen la igualdad entre mujeres y hombres en la Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Promover la incorporación del lenguaje incluyente en la redacción de la normatividad universitaria.
- Establecer, de manera específica los procedimientos y sanciones necesarios para prevenir y atender los casos de hostigamiento sexual en los ámbitos laboral y escolar.

Estrategia II.11

Implementación de mecanismos institucionales para el adelanto de las mujeres, la no discriminación y la violencia de género.

Líneas de Acción

- Pugnar por la creación de una Comisión de Igualdad de Género al interior del H. Consejo Universitario.
- Impulsar la realización de estudios que den cuenta de los obstáculos, subjetivos y objetivos, que impiden o dificultan a las mujeres, acceder a puestos académicos de primer nivel y espacios de toma de decisión.
- Implementar acciones afirmativas orientadas a garantizar el acceso paritario de las mujeres a los órganos de gobierno y los diferentes niveles de toma de decisiones.
- Promover el diseño de criterios transparentes, libres de discriminación de género en los procedimientos de evaluación de promoción de personal.

"El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa".

- Diseñar y difundir procedimientos específicos de denuncia para casos de hostigamiento sexual, en el ámbito administrativo y académico.
- Impulsar la conformación de un cuerpo colegiado que tenga la capacidad de realizar investigaciones y emitir resoluciones para atender y sancionar los casos de hostigamiento sexual que pudieran registrarse.
- Establecer y difundir procedimientos de denuncia para los casos de discriminación por motivos de sexo, en el ámbito administrativo y académico.
- Diseñar un sistema de indicadores que permita dar seguimiento a los avances y evaluar el cumplimiento de los objetivos planteados en el Programa de Igualdad de Género de la UANL.

Objetivo Estratégico III

Promover el desarrollo de un modelo educativo humanista que incorpore la perspectiva de género en la formación del estudiantado, profesorado e investigadores, mujeres y hombres comprometidos con la igualdad y el respeto a los derechos de las personas.

Estrategia III.I

Promoción de los estudios de género.

Líneas de Acción

- Fomentar la incorporación de la perspectiva de género como una línea de investigación a desarrollar en los estudios de grado.
- Consolidar una oferta de estudios de posgrado en temas de género.
- Incentivar la incorporación de la perspectiva de género en la investigación científica.
- Difundir las investigaciones realizadas en temas de género.

"El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa".

- Crear un reconocimiento para las investigaciones realizadas desde la perspectiva de género más destacadas en las diferentes disciplinas del conocimiento promovidas por la UANL.

Estrategia III.II

Formación educativa para la Igualdad.

Líneas de Acción

- Promover la incorporación de temas relacionados con la igualdad de género y los derechos de las mujeres como parte de la currícula educativa de educación media superior y superior.
- Fomentar entre el alumnado de educación media superior una orientación profesional libre de estereotipos de género.
- Impulsar la incorporación de mujeres en disciplinas relacionadas con ingenierías y ciencias exactas.

Bibliografía

Díaz – Barriga Arceo F. y Lule González M. (1990) Metodología de diseño curricular para educación superior. México, Trillas.

Ferrajoli, L. (1999). Derecho y Garantía. La ley más débil. Madrid, España.
Trotta

Guajardo, G. (2003). La entrevista [Material presentado en el ramo de Metodología de la investigación]. Valparaíso: Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Doctorado en Lingüística Cátedra UNESCO.

Jiménez – Ottalengo R. y Moreno Valle L. (2001). Sociología de la Educación. México. Trillas

Krause, M. (1996). Criterios de calidad para estudios cualitativos [Material presentado en el ramo de Metodología Cualitativa Avanzada I]. Santiago: Pontificia Universidad Católica de Chile, Escuela de Psicología.

La Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo (Cairo-1994)

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

La Conferencia de Alma Ata

La Conferencia Mundial de Derechos Humanos

La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW-1979).

La Segunda Conferencia Mundial sobre los Derechos Humanos

La Cumbre del Milenio

La Ley del Instituto Estatal de las Mujeres

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007)

La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2006)

La Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Nuevo León

Los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) que surgieron de la Declaración del Milenio alcanzado en 2000 por 189 países miembros de Naciones Unidas.

Miyares, Alicia (2009). "Multiculturalismo y derechos de ciudadanía". La perspectiva feminista del multiculturalismo. Memoria del Primer Congreso Internacional sobre Estudios de Género. Oaxaca. México, edita Instituto de la Mujer Oaxaqueña (IMO).

O. Nello (1998). Algunas Orientaciones Teórico- Metodológicas en la Investigación Cualitativa. México. CIDE.

Palomar Vereza, Cristina. (2003) Conferencia Magistral en el Coloquio Internacional de Historia de las Mujeres y de Género en México. Guadalajara

Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2015 del Estado de Nuevo León.

Pinelo Serret María C. y Simón Rodríguez María Elena (2008). La igualdad es un derecho. Libro de texto para la asignatura: igualdad de género, en educación media superior. Oaxaca, México: edita Instituto de la Mujer Oaxaqueña (IMO)

Programa Estatal de Equidad de Género 2010 – 2015 del Estado de Nuevo León

Ruiz, José I. (1996). Control de calidad. En Ruiz, Metodología de la investigación cualitativa. España: Universidad de Deusto, Bilbao.

S.J Taylor y R. Bogdang. Introducción a los métodos cualitativos de investigación. La búsqueda de significados. PAIDOS

Sau Victoria (2001). Diccionario Ideológico Feminista. Volumen II. Barcelona, España. Icaria editorial.

Serret Estela (2008). Qué es y para qué es la perspectiva de género. Libro de texto para la asignatura: Perspectiva de género, en educación superior. Oaxaca, México: edita Instituto de la Mujer Oaxaqueña (IMO)

Tarrés, María Luisa, (2007) Conferencia Instituto de la Mujer Oaxaqueña. Presentada en la Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca.

Tarrés María Luisa. (2003) "La investigación en los programas de género y centros académicos convencionales: Una aproximación comparativa". Ponencia presentada en el IV Encuentro de Centros y Programas de Estudios de Género y de la Mujer en Instituciones de Educación Superior de América Latina y el Caribe., Cuernavaca.

GLOSARIO

Acción Afirmativa

"El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa."

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

Acoso

El acoso es un comportamiento cuyo objetivo es intimidar, perseguir, apremiar e importunar a alguien con molestias o requerimientos. Aunque normalmente se trata de una práctica censurada, se reproduce en contextos donde el entorno social brinda condiciones para ello al no existir una sanción colectiva contra dichos actos.

Acoso laboral

También se conoce como hostigamiento laboral o con el término anglosajón de mobbing, se define en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia como un tipo de violencia de género que se caracteriza por el ejercicio de poder en una relación de subordinación de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva (Artículo 13).

Análisis de género

Herramienta teórico-metodológica que permite el examen sistemático de las prácticas y los roles que desempeñan las mujeres y los hombres en un determinado contexto económico, político, social o cultural. Sirve para captar cómo se producen y reproducen las relaciones de género dentro de una problemática específica y con ello detectar los ajustes institucionales que habrán de emprenderse para lograr la equidad entre los géneros.

Brechas de Género

"El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa".

Es una medida estadística que muestra la distancia entre hombres y mujeres respecto a un mismo indicador. Se utiliza para reflejar la brecha existente entre los sexos respecto a las oportunidades de acceso y control de los recursos económicos, sociales, culturales y políticos.

Capacitación

Se refiere a una actividad de enseñanza-aprendizaje que consiste en proporcionar herramientas teóricas y prácticas para adquirir y actualizar conocimientos, destrezas, competencias y aptitudes, requeridas para desempeñar adecuadamente una actividad específica, por lo general de carácter laboral.

Ciudadanía

Es un conjunto de derechos y deberes que hacen de cada individuo un miembro de una comunidad política. Es un concepto que habla de la calidad del vínculo y de la relación que las personas tienen con el Estado.

Corresponsabilidad doméstica

Se refiere al reparto equitativo de las responsabilidades domésticas entre las mujeres y los hombres miembros de un hogar. Es una demanda de las mujeres que tiene por objeto de flexibilizar los roles y el uso del tiempo para lograr una distribución más justa de las actividades vinculadas a la reproducción humana.

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.

Desigualdad de Género

Distancia y/o asimetría social entre mujeres y hombres. La desigualdad de género se relaciona con factores económicos, sociales, políticos y culturales cuya evidencia y magnitud puede captarse a través de las brechas de género.

Discriminación contra la Mujer

“Denota 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 la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la desigualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales, en las esferas políticas, económica, social y civil o en cualquier otra esfera” (CEDAW, 1979).

Empoderamiento

Es el proceso por medio del cual las mujeres transitan de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión a un estadio de conciencia, autodeterminación y autonomía, el cual se manifiesta en el ejercicio del poder democrático que emana del goce pleno de sus derechos y libertades (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia).

Equidad de Género

Se refiere a la justicia en el tratamiento de hombres y mujeres, según sus necesidades respectivas. A partir de este concepto se pueden incluir tratamientos iguales o diferentes aunque considerados equivalentes en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades. En el contexto del trabajo de desarrollo, una meta de equidad de género suele incluir medidas diseñadas para compensar las desventajas históricas y sociales en las que se encuentran las mujeres.

Estadísticas desagregadas por sexo

"El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa".

Comprenden aquellas fuentes de información que desde el propio diseño conceptual y a través de todas las fases del proceso de construcción de datos cuantitativos, persiguen captar la especificidad de la situación de las mujeres con relación a los hombres, es decir, los aspectos que las distancian o aproximan en una variedad de ámbitos sociales.

Estereotipos

Son creencias sobre colectivos humanos que se crean y comparten en y entre los grupos dentro de una cultura determinada. 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. También referidos como estereotipos sexuales, reflejan las creencias populares sobre las actividades, los roles, rasgos, características o atributos que caracterizan y distinguen a las mujeres de los hombres.

Exoficio

Es una expresión latina que significa por virtud del oficio o cargo de uno. Se usa cuando alguien tiene un cargo por razón de tener otro, cuando una persona automáticamente recibe otra posición por el solo hecho de tener un cargo.

Feminismo

Movimiento que busca la emancipación de la mujer en su sentido pleno y no únicamente en la adquisición de derechos, por lo que habría de restringir su uso a los movimientos de mujeres del Siglo XX. El feminismo ha generado corrientes de pensamiento y una acción política a favor del cambio en las relaciones de poder entre los sexos.

Género

Conjunto de rasgos asignados a hombres y mujeres en una sociedad, que son adquiridos en el proceso de socialización. Son las responsabilidades, pautas de comportamiento, valores, gustos, temores, actividades y expectativas, que la cultura asigna en forma diferenciada a hombres y mujeres. En otras palabras, es el modo de ser hombre o de ser mujer en una cultura determinada.

Hostigamiento sexual

Abarca cualquier comportamiento que resulte ofensivo, incómodo o humillante y que niegue a una persona la dignidad y el respeto a que tiene derecho. Si bien el hostigamiento sexual es sólo un tipo, es el que más afecta a las mujeres en el trabajo.

Los hombres también pueden padecerlo, y por supuesto, deben tener el mismo derecho que las mujeres a la protección de su dignidad. En este sentido, se considera hostigamiento toda acción que va dirigida a exigir, manipular, coaccionar o chantajear sexualmente a personas del sexo opuesto o del mismo sexo. Provoca efectos perjudiciales en el ambiente laboral y educativo, afectando el desempeño y cumplimiento, así como el bienestar personal.

Igualdad de Género

Parte del concepto de igualdad, entendido como una relación de equivalencia, en el sentido de que las y los individuos tienen el mismo valor. La igualdad admite diferencias pero no desigualdades, ya que la desigualdad supone discriminación y privilegios mientras que la diferencia supone diversidad. El logro de la igualdad supone el disfrute pleno de la ciudadanía.

Igualdad de oportunidades

Consiste en dar a cada persona, sin importar su sexo, raza o credo, las mismas oportunidades de acceso a los recursos y beneficios que proporcionan las políticas públicas. Es una concepción basada en un conjunto de principios de intervención cuyo fin es eliminar entre los individuos las desigualdades derivadas por las diferencias.

Impacto diferenciado por sexo

Resultado de las actividades que tienen un efecto diferenciado sobre la vida de las mujeres y hombres. Se obtiene a partir de la evaluación con enfoque de género.

Inequidad

Término utilizado en la perspectiva de género para referirse a las diferencias de oportunidades entre mujeres y hombres.

Institucionalización de la perspectiva de género

Proceso donde las prácticas sociales asociadas al género se hacen suficientemente regulares y continuas, son sancionadas y mantenidas por normas y tienen una importancia significativa en las estructuras de las instituciones y en la definición de sus objetivos y metodologías.

Lenguaje sexista

El lenguaje sexista se reconoce como una forma de exclusión que refuerza la situación de discriminación hacia las mujeres y promueve la generación de estereotipos. No obstante, el lenguaje también puede servir como un poderoso instrumento de cambio para identificar y eliminar los factores discriminatorios que el lenguaje excluyente pueda contener.

Prejuicio

Juicio previo no contrastado con la realidad: predisposición a adoptar un comportamiento negativo hacia un grupo o hacia sus miembros. Se sustenta en una generalización errónea y rígida, por que, por una parte, no considera las diferencias individuales existentes en el interior de cada grupo, y por otra, es una actitud difícil de erradicar.

Según la perspectiva de género, los prejuicios se configuran como el conjunto de actitudes o comportamientos que llevan a tener una opinión negativa, errónea y rígida de las personas del sexo opuesto, así como a reiterar estereotipos en relación con el género. Pueden ser contra mujeres o contra hombres. El sexismo es uno de ellos.

Profesionalización

Se refiere al proceso de capacitación y formación por el que las y los funcionarios públicos adquieren conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes en género con el objetivo de transversalizar esta perspectiva en su quehacer institucional. La profesionalización en género deviene en una estrategia resultante de los lineamientos contemplados en la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Internacional de la Mujer en torno a la creación de capacidades en las dependencias públicas para desarrollar acciones, programas y políticas públicas de equidad de género.

Sensible al género

El género se ve como un medio para el logro de los objetivos de desarrollo

Sexo

Conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como hombres o mujeres. Esto incluye la diversidad evidente de sus órganos genitales externos e internos, las particularidades endócrinas que la sustentan y las diferencias relativas a la función de la procreación.

Teoría de género

Tiene por herramienta central el análisis de las diferencias entre sexo y género, aunque esta diferencia abarca la concepción de cada sociedad respecto a las relaciones entre los sexos. Trata de mostrar la diversidad de formas en que se presentan las relaciones de género al interior de las distintas sociedades que conforman la civilización humana, mostrando la identidad genérica de mujeres y hombres de acuerdo con los patrones y costumbres culturales de cada una de ellas.

Transversalidad

"El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa."

Incorporación de la perspectiva de la igualdad de género en los distintos niveles y etapas que conforman el proceso de formulación, ejecución y evaluación de las políticas públicas, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse del impacto de la distribución de los recursos y no se perpetúe la desigualdad de género.

Víctima

La persona de cualquier edad a quien se le inflinge cualquier tipo de violencia

Violencia contra la Mujer

Acción u omisión basada en su género que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público (artículo 5, fracción IV de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia).

ANEXO 1

Agenda de trabajo en la Universidad Autónoma de Nuevo León

Viernes 4 de Octubre de 2013

Como parte del estudio exploratorio para la definición del Programa de Igualdad en la Universidad Autónoma de Nuevo León se realizó un grupo de discusión para indagar sobre la problemática del hostigamiento sexual, el grupo de discusión se realizó en coordinación con la Dra. Luz Natalia Berrún, Secretaria de Asuntos Universitarios y enlace para la realización del proyecto mencionado.

10:00am – 12:00 pm

Grupo de Discusión

Lugar: Pedro de Alba S/n, Ciudad Universitaria, 66450 San Nicolás de Los Garza, Nuevo León

Así mismo se realizaron las siguientes entrevistas:

12:30 pm

Lázaro Vargas Guerra

Director del Departamento Escolar y de Archivo de la UANL

1:00pm

Lídice Ramos

Coordinadora del Centro de Estudios de Género de la UANL

1:30

Juan Manuel Alcocer

Secretario Académico de la UANL

Lugar: Pedro de Alba S/n, Ciudad Universitaria, 66450 San Nicolás de Los Garza, Nuevo León

Enlace con la UANL

Luz Natalia Berrún C.

Secretaria de Asuntos Universitarios

Tel: 8183294138

Correo: luz.berrun@uanl.mx , sau@uanl.mx

Lic. María Reyna Hernández Castro

Tel: 01 81 83294000 ext. 5472

Correo: maria.hernandezc@uanl.mx

Pedro de Alba S/n, Ciudad Universitaria, 66450 San Nicolás de Los Garza,
Nuevo León

ANEXO 2

Guion - Pauta para Entrevista

Lázaro Vargas Guerra

Director del Departamento Escolar y de Archivo

Universidad Autónoma de Nuevo León

04 de Octubre de 2013

1.- ¿Cuáles son los sistemas de información con que cuenta la Universidad Autónoma de Nuevo León?

2.- ¿Qué tipo de información contiene esos sistemas?

3.- ¿Cuál es el procedimiento para definir qué datos se capturan, existe alguna normatividad al respecto?

4.- ¿Los datos que se generan están desagregados por sexo, es decir existe un campo específico que señale si es mujer u hombre?

Si

5.- ¿Qué utilización se le da a esa información o quiénes la utilizan y si es pública?

No

6.- ¿Por qué no?

7.- ¿Cuáles son las fuentes que alimentan los sistemas?

8.- Si quisiéramos saber el registro de reconocimientos que han obtenido en determinado año mujeres y hombres, la escolaridad del personal docente y/o inserción laboral desagregada por sexo; ¿el sistema podría arrojar esos datos?

No

9.- ¿Qué tendría que hacerse para incluir nuevos campos que permita hacer estudios más específicos sobre la situación de mujeres y hombres en la UANL?

10.- ¿El área a su cargo genere algún producto derivado del análisis estadístico o es a petición de otra área?

ANEXO 3

Guion - Pauta para Entrevista

Juan Manuel Alcocer

Secretario Académico

Universidad Autónoma de Nuevo León

04 de Octubre de 2013

1.- ¿Considerando que el tema de género forma parte de la agenda internacional y nacional, y que la educación es un medio para la formación de valores, nos gustaría saber de qué manera se incorpora la PG en el modelo educativo de la Universidad?

2.- ¿Qué estrategias o acciones ha implementado UANL al respecto?

3.- ¿Se ha considerado incorporar la PG como parte de los planes de estudio?

Si

4.- ¿De qué forma?

No

5.- ¿Por qué?

6.- ¿Dentro de la oferta educativa para el alumnado de la universidad se contemplan temas de género?

Si

7.- ¿Cuáles y qué respuesta ha tenido?

No

8.- ¿Por qué considera que sea así?

9.- ¿Existe programa u oferta educativa para la plantilla docente sobre temas de género?

Si

10.- ¿Cuáles y qué respuesta ha tenido?

"El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa".

- 11.- ¿Existen acciones, programas y/o incentivos que promuevan la realización de investigaciones en temas de género?
- 12.- ¿Cuál sería el mecanismo necesario para promover la incorporación de temas de género en planes de estudio?
- 13.- ¿Cuáles son las condiciones para facilitar la incorporación de la PG en los planes de estudio? (procesos de formación- sensibilización)

ANEXO 4

Guion - Pauta para Entrevista

Lídice Ramos

Responsable del Centro de Estudios de Género

Universidad Autónoma de Nuevo León

04 de Octubre de 2013

- 1.- ¿Cómo nace el centro?

- 2.- ¿Con qué objetivo nace?

- 3.- ¿Cuáles son los avances que han alcanzado?

- 4.- ¿Cuáles son los obstáculos a los que han enfrentado para lograr los objetivos del Centro?

- 5.- ¿Cuál es la oferta educativa que ha ofrecido el Centro?

- 6.- ¿Cuál ha sido la respuesta de la comunidad universitaria respecto de la oferta educativa del Centro??

- 7.- ¿Cuál ha sido el impacto del Centro en la vida universitaria?

ANEXO 5

Guía - Grupo de discusión

- 1.- Bienvenida

2.- Dinámica:

Formularemos una serie de preguntas y nos gustaría conocer la opinión de todas. Es importante señalar que todas las respuestas y opiniones son válidas y no podemos descalificar ni una.

Evitaremos hablar más de dos personas al mismo tiempo y si hay dudas respecto de la pregunta planteada pueden decirla.

Grabaremos la sesión para tener el registro de sus opiniones pero queremos aclarar que es un material confidencial y que sólo recuperaremos sus opiniones sin revelar la su identidad.

3.- El objetivo de este ejercicio es conocer y discutir las conductas dentro de la universidad, percibidas como hostigamiento sexual así como las características que rodean a dicho fenómeno

4.- Inicia el grupo de discusión:

Pedir a las asistentes que se presenten. Nombre y que labor desempeñan dentro de la universidad

Preguntas:

1. Nos gustaría que nos dieran una definición de hostigamiento sexual cuidando no repetir lo que diga otra compañera, en todo caso podrían complementar.
2. ¿Cuáles son las características que definen a una persona que ejerce hostigamiento sexual?
3. ¿Cómo sabríamos que estamos ante una situación de hostigamiento?

"El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa".

4. ¿Qué conductas consideran que se perciben dentro de la universidad como hostigamiento sexual
5. ¿Consideran que estas conductas son aceptadas en la comunidad universitaria?
6. ¿De qué forma son sancionadas?
7. ¿Consideran que la forma de vestir o de expresarse influye en la manera como se juzga a la víctima y por qué?
8. ¿Qué acciones propondrían para la denuncia y sanción de situaciones de hostigamiento sexual?
9. ¿Han conocido de algún caso en la UANL?
10. Si, ¿se denunció, cómo se hizo la denuncia y qué medidas de sanción se tomaron?
11. No, ¿en caso de que sucediera la UANL cuenta con algún mecanismo de denuncia?

ANEXO 6

MINUTA DE REUNIÓN

LUGAR: RECTORIA DE LA UANL

FECHA: 28 DE AGOSTO DE 2013

OBJETIVO DE LA REUNION:

- a). Presentación que enmarca el arranque del Programa de Igualdad de Género en la Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL) (M-14) y;
- b). Presentación de la propuesta de creación de la Unidad de Igualdad de Género en la Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL) (M-31).

ORDEN DEL DÍA:

1. Bienvenida. Dra. Luz Natalia Berrún Castañón. Secretaria de Asuntos Universitarios de la UANL
2. Intervención de la Lic. María Elena Chapa Hernández, Presidenta Ejecutiva del Instituto Estatal de las Mujeres
3. Presentación del Programa de Transversalidad 2013. Dra. María del Refugio Avila Carmona, Secretaria Ejecutiva del Instituto Estatal de las Mujeres.
4. Presentación de la Consultoría Nuevas Estrategias de Comunicación por la Igualdad A, C.

PARTICIPANTES

Dra. Luz Natalia Berrún Castañón. Secretaria de Asuntos Universitarios de la UANL

Lic. María Elena Chapa Hernández. Presidenta Ejecutiva del Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León

Dra. María del Refugio Avila Carmona. Secretaria Ejecutiva del Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León.

Dra. Norma Reyes Terán. Consultora de Nuevas Estrategias de Comunicación, A.C.

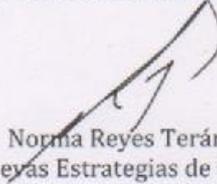
ACUERDOS:

Integración del Grupo de Trabajo:

Enlace de la Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL); Dra. Luz Natalia Berrún Castañón, Secretaria de Asuntos Universitarios de la UANL, quien asume la responsabilidad de coordinarse con la Consultoría para llevar a cabo los trabajos relacionados con el diseño del Programa de Igualdad de Género, así como para la creación de la Unidad de Igualdad de Género.



Dra. Luz Natalia Berrún Castañón.
Secretaria de Asuntos Universitarios de la UANL



Norma Reyes Terán
Consultora de Nuevas Estrategias de Comunicación, A.C.

ANEXO 7

Registro fotográfico de las entrevistas realizadas para el estudio exploratorio en la Universidad Autónoma de Nuevo León.



Fotografía 1. Entrevista a Lídice Ramos, Coordinadora del Centro de Estudio de Género de la UANL

"El Programa de fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa".



Fotografía 2. Entrevista a Juan Manuel Alcocer, Secretario Académico de la UANL.



Fotografía 3. Entrevista a Lázaro Vargas Guerra, Director del Departamento Escolar y de Archivo de la UANL.

ANEXO 8

Respuesta a las solicitudes de acceso a la información realizadas por la consultoría a la UANL, a través de la Unidad de Enlace de Transparencia y Acceso a la Información.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN □ Unidad de Enlace de Transparencia y Acceso a la Información

Oficio UETA1-292/2013

Expediente de Solicitud de Información 084/Septiembre/2013

RC-07-003
REV. 03-05/13

C. MARÍA TANIVET RAMOS REYES
ESTADO: OAXACA CP. 68020
Presente.-

De acuerdo a la información solicitada el día *09-nueve de Octubre del 2013*-dos mil trece, consistente en:

- *Conformación de los órganos de gobierno, con la siguiente información: sexo, edad, nivel de estudios y puesto que ocupan.*
- *Del último año del gobierno anterior a la fecha, estadísticamente ¿cómo ha variado la ocupación de mujeres y hombres en puestos de mandos medios y superiores?*
- *En los últimos tres años ¿cuántas personas y de qué sexo han ascendido en mandos medios y superiores?*
- *Manual(es) de organización (en caso de que se tengan) así como la fecha de su última actualización*
- *Si tienen un sistema o modelo de evaluación del desempeño y promoción*

En mi calidad de Director de la Unidad de Enlace y de acuerdo a las atribuciones que me otorga el Reglamento en materia, específicamente en sus artículos 44, 46 fracciones II y IV y 58, me permito responder lo siguiente:

En cuanto a los 3 primeros puntos le comento que no hay un documento que contenga las características por usted requeridas por lo que estamos imposibilitados para proporcionarle dicha información

Respecto al cuarto punto le anexo la liga correspondiente donde encontrará la información solicitada http://transparencia.uanl.mx/manual_de_organizacion/archivos/manual_organizacional_2012.pdf

Lo referente al personal docente se encuentra en el Reglamento del Personal Académico el cual está publicado en la siguiente liga: http://transparencia.uanl.mx/normatividad_vigente/archivos/LyR09/14personalacademico.pdf

Se le **PREVIENE** para que en un plazo no mayor de **3 días**, aclare y especifique lo derivado del siguiente punto, si se refiere a alumnos o personal de la UANL:

- *Si cuentan con un procedimiento para recibir quejas sobre hostigamiento sexual, en caso de contar con dicho procedimiento, ¿cuántos casos se han registrado en los últimos 2 años?*

Por ultimo le informo que el resto de la información se encuentra en proceso de búsqueda y localización.

Lo anteriormente descrito tiene su base legal en lo establecido en los artículos 116 y 117 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información del Estado de Nuevo León en su correlación con el diverso artículo 58 del Reglamento Interno de esta Institución.

80 AÑOS
DEJANDO HUELLA

Informática General, anexo Norte
Ciudad Universitaria, C.P. 66450
San Nicolás de los Garza, Nuevo León, México
Tels: (81) 8329 4000 Ext. 5364



"El Programa de fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa".

"El Programa de fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa".



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN Unidad de Enlace de Transparencia y Acceso a la Información

Artículo 116. - La respuesta a una solicitud de acceso deberá ser notificada al interesado en el menor tiempo posible, que no podrá exceder de diez días, contados desde la presentación de aquella. Además, se precisará el costo y la modalidad en que será entregada la información, atendiendo en la mayor medida de lo posible a la solicitud del interesado.

Este plazo podrá prorrogarse por un periodo igual cuando no sea posible dar respuesta en dicho término. El sujeto obligado deberá comunicar al solicitante, antes del vencimiento del plazo, las razones por las cuales hará uso de la prórroga. No podrán invocarse como causales de ampliación del plazo motivos que supongan negligencia o descuido del sujeto obligado en el desahogo de la solicitud.

Las notificaciones relativas a las solicitudes de información se realizarán a través del sistema electrónico establecido por el sujeto obligado o por medio de la dirección electrónica proporcionada por el solicitante. En caso de no haberse utilizado uno, ni proporcionado la otra, las notificaciones relativas a las solicitudes de información serán personales y se harán por medio de instructivo practicándose en el domicilio que el interesado señale para tal efecto.

Artículo 117. - Cuando la solicitud tenga por objeto información considerada como información pública de oficio, esta deberá ser entregada en un plazo no mayor a tres días, contados a partir del día siguiente al de la respuesta respectiva.

Con lo anterior, doy respuesta a su solicitud de información, en estricto apego a derecho que en la materia me confiere.

Atentamente
"ALERE FLAMMAM VERITATIS"
Cd. Universitaria, a 11 de Octubre del 2013
DIRECTOR DE LA UNIDAD DE ENLACE DE TRANSPARENCIA
Y ACCESO A LA INFORMACIÓN DE LA UANL

ING. PABLO RIVERA CARRILLO
Unidad de Enlace y Acceso a la Información UANL

80 AÑOS
DEJANDO HUELLA

Informática General, anexo Norte
Ciudad Universitaria C.P. 66450
San Nicolás de los Garza, Nuevo León, México
Tels. (81) 8329 4000 Ext. 5364





UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN □ Unidad de Enlace de Transparencia y Acceso a la Información

Oficio UETA1-308/2013

Expediente de Solicitud de Información 084/Octubre/2013

REC-07-003
REV 01-05/13

C. MARIA TANIVET RAMOS REYES
ESTADO: OAXACA CP. 68020
Presente.-

De acuerdo a la información solicitada el día 08-ocho de Octubre del 2013-dos mil trece, consistente en:

- El número total del personal administrativo de la Universidad Autónoma de Nuevo León,
- El número total de mujeres del personal administrativo de la Universidad Autónoma de Nuevo León
- El número total de hombres del personal administrativo de la Universidad Autónoma de Nuevo León
- El número total de mujeres que ocupan puestos a nivel de Secretarías en la UANL
- El número total de hombres que ocupan puestos a nivel de Secretarías en la UANL
- El número total de mujeres que ocupan puestos a nivel de Direcciones en la UANL
- El número total de hombres que ocupan puestos a nivel de Direcciones en la UANL
- Número total de mujeres y hombres que conforman el personal académico (profesorado) dividido por Centros de estudios y Unidades académicas con la siguiente información: edad y nivel de estudios y tipo de contrato
- Manual de inducción (en caso de que se tengan) así como la fecha de su última actualización
- Manual de reclutamiento y selección de personal
- Número total de la población estudiantil con la siguiente información: sexo, nivel de estudio, facultad, licenciatura, posgrado
- Becas otorgadas con la siguiente información: sexo, nivel de estudio, facultad, licenciatura, posgrado.

En mi calidad de Director de la Unidad de Enlace y de acuerdo a las atribuciones que me otorga el Reglamento en materia, específicamente en sus artículos 44, 46 fracciones II y IV y 58, me permito responder lo siguiente:

En cuanto a los primeros 8 puntos se anexa la información correspondiente.

Sobre el manual de inducción y el manual de reclutamiento y selección de personal, no es posible proporcionarlos ya que se encuentran en proceso de revisión de acuerdo al oficio DRHN/D-4563/20137 allegado a esta Dependencia por parte de la Dirección de Recursos y Nóminas de esta Institución.

Respecto al punto no. 11 se anexa la información correspondiente.

Y en cuanto al último punto la información es la descrita a continuación

	BECAS	FEMENINO	MASCULINO
Licenciatura	68269	31587	36682
Posgrado	4535	2048	2487
TOTAL:	72804	33635	39169

80 AÑOS
DEJANDO HUELLA

Informática General, anexo Norte
Ciudad Universitaria, C.P. 66450
San Nicolás de los Garza, Nuevo León, México
Tels: (81) 8329 4000 Ext. 5364





UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN □ Unidad de Enlace de Transparencia y Acceso a la Información

Lo anteriormente descrito tiene su base legal en lo establecido en los artículos 116 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información del Estado de Nuevo León en su correlación con el diverso artículo 58 del Reglamento Interno de esta Institución.

Artículo 116. La respuesta a una solicitud de acceso deberá ser notificada al interesado en el menor tiempo posible, que no podrá exceder de diez días, contados desde la presentación de aquella. Además, se precisará el costo y la modalidad en que será entregada la información, atendiendo en la mayor medida de lo posible a la solicitud del interesado. Este plazo podrá prorrogarse por un periodo igual cuando no sea posible dar respuesta en dicho término. El sujeto obligado deberá comunicar al solicitante, antes del vencimiento del plazo, las razones por las cuales hará uso de la prórroga. No podrán invocarse como causales de ampliación del plazo motivos que supongan negligencia o descuido del sujeto obligado en el desahogo de la solicitud.

Las notificaciones relativas a las solicitudes de información se realizarán a través del sistema electrónico establecido por el sujeto obligado o por medio de la dirección electrónica proporcionada por el solicitante. En caso de no haberse utilizado uno, ni proporcionado la otra, las notificaciones relativas a las solicitudes de información serán personales y se harán por medio de instructivo practicándose en el domicilio que el interesado señale para tal efecto.

Con lo anterior, doy respuesta a su solicitud de información, en estricto apego a derecho que en la materia me confiere.

Atentamente
"ALERE FLAMMAM VERITATIS"
Cd. Universitaria, a 17 de Octubre del 2013
DIRECTOR DE LA UNIDAD DE ENLACE DE TRANSPARENCIA
Y ACCESO A LA INFORMACIÓN DE LA UANL

ING. PABLO RIVERA CARRILLO de la UANL

80 AÑOS
DEJANDO HUELLA

Informática General, anexo Norte
Ciudad Universitaria, C.P. 66450
San Nicolás de los Garza, Nuevo León, México
Tels.: (81) 8329-4000 Ext. 5364





UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN □ Unidad de Enlace de Transparencia y Acceso a la Información

Oficio UETA1-347/2013

Expediente de Solicitud de Información 088/Octubre/2013

RC-07-2013
REV. 03/05/13

C. MARIA TANIVET RAMOS REYES
Presente.-

De acuerdo a la información solicitada el día 21- veintiuno de Octubre del 2013-dos mil trece, consistente en:

- ¿Cuántas mujeres y cuántos hombres integran el H. Consejo Universitario?
- ¿Cuántos son consejeros exoficio y cuántos electos?
- ¿Cuántas mujeres y cuántos hombres estudiantes son integrantes del H. Consejo Universitario?
- ¿Cuántas mujeres son Directoras Generales?
- ¿Cuántos hombres son Directores Generales?
- ¿Cuántas mujeres son Directoras?
- ¿Cuántos hombres son Directores?

En mi calidad de Director de la Unidad de Enlace y de acuerdo a las atribuciones que me otorga el Reglamento en materia de esta Institución, específicamente en sus artículos 44, 46 fracciones II y IV, me permito responder lo siguiente:

En cuanto al punto 1, 2 y 3 la información es la siguiente:

- 63 mujeres y 99 hombres
- 48 Consejeros Exoficio
- 108 Consejeros Electos
- 24 Consejeras Alumnas y 29 Consejeros Alumnos

Respecto a los 4 puntos restantes de los cuales solicita diversa información, notifico a usted, que la misma le fue enviada en tiempo y forma, vía correo electrónico, el día 17 de Octubre del año en curso, bajo Oficio No. UETA1-308/2013. Por lo que me exime la obligación para dar respuesta a lo requerido.

Así mismo hago de su conocimiento que la información fue localizada en los archivos del H. Consejo Universitario de esta Máxima Casa de Estudios.

Lo anteriormente expuesto tiene su base legal en artículo 112 fracción V en su párrafo segundo y el 116 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información del Estado de Nuevo León en su correlación con los diversos artículos 51 fracción IV y el 58 del Reglamento de Transparencia y Acceso a la Información de la UANL.

Artículo 112 fracción V Párrafo segundo - El sujeto obligado no estará obligado a dar trámite a solicitudes de acceso ofensivas o cuando se haya entregado información sustancialmente idéntica como respuesta a una solicitud de la misma persona. En estos casos, el sujeto obligado deberá indicar al solicitante que su solicitud es ofensiva o que ya se le ha entregado información pública sustancialmente idéntica.

Artículo 116 - La respuesta a una solicitud de acceso deberá ser notificada al interesado en el menor tiempo posible, que no podrá exceder de diez días, contados desde la presentación de aquélla. Además, se precisará el costo y la modalidad en que será entregada la información, atendiendo en la mayor medida de lo posible a la solicitud del interesado.

Este plazo podrá prorrogarse por un periodo igual cuando no sea posible dar respuesta en dicho término. El sujeto obligado deberá comunicar al solicitante, antes del vencimiento del plazo, las razones por las cuales hará uso de la prórroga. No podrán invocarse como causales de ampliación del plazo motivos que supongan negligencia o descuido del sujeto obligado en el desahogo de la solicitud.

Las notificaciones relativas a las solicitudes de información se realizarán a través del sistema electrónico establecido por el sujeto obligado o por medio de la dirección electrónica proporcionada por el solicitante. En caso de no haberse utilizado uno, ni proporcionado la otra, las notificaciones relativas a las solicitudes de información serán personales y se harán por medio de instructivo practicándose en el domicilio que el interesado señale para tal efecto.

Con lo anterior, doy respuesta a su solicitud de información, en estricto apego a derecho que en la materia me confiere.

Atentamente

"ALERE FLAMMAM VERITATIS"

Cd. Universitaria, a 01 de Noviembre del 2013

DIRECTOR DE LA UNIDAD DE ENLACE DE TRANSPARENCIA
Y ACCESO A LA INFORMACIÓN DE LA UANL

ING. PABLO RIVERA CARRILLO

80 AÑOS
DEJANDO HUELLA

Informática General, anexo Norte
Ciudad Universitaria, C.P. 66450
San Nicolás de los Garza, Nuevo León, México
Tels. (81) 8329 4000 Ext. 5364





UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN □ Unidad de Enlace de Transparencia y Acceso a la Información

Oficio UETA1-348/2013

Expediente de Solicitud de Información 090/Octubre/2013

REC-07-003
REV. 03/05/13

C. MARÍA TANIVET RAMOS REYES
Oaxaca
Presente.-

De acuerdo a la información solicitada el día 24-veinticuatro de Octubre del 2013-dos mil trece, consistente en:

- ¿La universidad cuenta con un procedimiento para recibir y atender quejas sobre hostigamiento sexual en el alumnado?
- ¿La universidad cuenta con un procedimiento para recibir y atender quejas sobre hostigamiento sexual en el personal administrativo?

En mi calidad de Director de la Unidad de Enlace y de acuerdo a las atribuciones que me otorga el Reglamento en materia de esta Institución, específicamente en sus artículos 44, 46 fracciones II y IV, me permito responder lo siguiente:

"Respecto al primer cuestionamiento que si algún alumno y/o alumna estudiante de alguna Escuela Preparatoria, Facultad, Centro y/o Instituto dependiente de alguna Facultad de nuestra Institución que sufriera o tuviese conocimiento de un acto o aparente acto que pudiese desembocar en un hostigamiento sexual, el procedimiento a seguir se encuentra regulado en términos de nuestra legislación universitaria, es decir deberá verse lo establecido en el Estatuto General, Reglamento de las Comisiones de H. Consejo Universitario, Reglamento General sobre Disciplina y el Buen Comportamiento dentro de las Áreas y Recintos Universitarios, así como por lo dispuesto en los Reglamentos Internos de cada Facultad o en su caso en el Reglamento General de Estudios de Nivel Medio Superior

En cuanto al segundo cuestionamiento, el procedimiento a seguir se encuentra de igual forma tutelado en el Estatuto General y demás reglamentos aplicables de acuerdo a la legislación universitaria, aunado a lo dispuesto por los Estatutos y lineamientos inherentes al Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Nuevo León y sus Comisiones".

Lo anterior, según lo manifestado en el oficio No. OAG-4203/2013, allegado a esta Unidad de Enlace por parte de la Oficina del Abogado General de esta Máxima Casa de Estudios.

Así mismo la base legal para dar respuesta en tiempo y forma a su solicitud de información, consta en el artículo 116 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información del Estado de Nuevo León en su correlación con el diverso artículo 58 del Reglamento de Transparencia y Acceso a la Información de la UANL.

Artículo 116.- La respuesta a una solicitud de acceso deberá ser notificada al interesado en el menor tiempo posible, que no podrá exceder de diez días, contados desde la presentación de aquélla. Además, se precisará el costo y la modalidad en que será entregada la información, atendiendo en la mayor medida de lo posible a la solicitud del interesado.

Este plazo podrá prorrogarse por un periodo igual cuando no sea posible dar respuesta en dicho término. El sujeto obligado deberá comunicar al solicitante, antes del vencimiento del plazo, las razones por las cuales hará uso de la prórroga. No podrán invocarse como causales de ampliación del plazo motivos que supongan negligencia o descuido del sujeto obligado en el desahogo de la solicitud.

Las notificaciones relativas a las solicitudes de información se realizarán a través del sistema electrónico establecido por el sujeto obligado o por medio de la dirección electrónica proporcionada por el solicitante. En caso de no haberse utilizado uno, ni proporcionado la otra, las notificaciones relativas a las solicitudes de información serán personales y se harán por medio de instructivo practicándose en el domicilio que el interesado señale para tal efecto.

Con lo anterior, doy respuesta a su solicitud de información, en estricto apego a derecho que en la materia me confiere.

Atentamente
"ALERE FLAMMAM VERITATIS"
Cd. Universitaria, a 04 de Noviembre del 2013
DIRECTOR DE LA UNIDAD DE ENLACE DE TRANSPARENCIA
Y ACCESO A LA INFORMACIÓN DE LA UANL

80 AÑOS
DEJANDO HUELLA

Informática General, anexo Norte
Ciudad Universitaria, C.P. 66450
San Nicolás de los Garza, Nuevo León, México
Tels.: (81) 8329 4000 Ext. 5364

Transparencia
ING. PABLO RIVERA CARRILLO
Unidad de Enlace y Acceso a la Información de la UANL

80
ANIVERSARIO
• 1933 - 2013 •
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN