

Unidad de Igualdad de Género en la

Universidad Autónoma de Nuevo León

Nuevas Estrategias de Comunicación por la Igualdad AC

[21/11/2013]

ÍNDICE

Presentación

1. Antecedentes	4
2. Justificación	9
3. Marco Jurídico	11
3.1 Internacional	12
3.2 Nacional	15
3.3 Estatal	16
4. Atribuciones	19
5. Organigrama	21
6. Funciones	22
6.1 Dirección de Igualdad de Género	22
6.2 Departamento de Planeación	22
6.3 Departamento de Vinculación y Seguimiento	23
7. Visión, Misión, Valores	24
7.1 Visión	24
7.2 Misión	24
7.3 Valores	24
8. Objetivos	26
8.1 Objetivo General	26
8.2 Objetivos Específicos	26
Bibliografía	28
Anexos	31
Perfil de puestos	31
Acta de instalación	37

PRESENTACIÓN

La creación de la Unidad de Igualdad de Género de la Universidad Autónoma de Nuevo León, tiene el propósito fundamental de implantar la transversalidad del concepto género; en las tareas y quehacer cotidiano del personal directivo, administrativo, de la comunidad docente y de investigación. En este sentido, el primer desafío que se presenta es lograr que todas y todos, se interesen en saber y comprender los significados del concepto *Género* [G] en la práctica universitaria.

Al respecto, no parece discutible afirmar que la práctica universitaria que se encuentra vinculada con la docencia, la investigación y la extensión ya no sólo implica reproducir el conocimiento y el saber acumulados en el pasado en las generaciones del presente, sino que la tarea Universitaria requiere 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.

Ello significa como apunta la académica y feminista María Luisa Tarrés, que en las Universidades es posible conservar conocimientos pero también aquí es donde se lleva a cabo la tarea de seleccionar algunos, desechar otros y crear discursos alternativos cuando los anteriores ya no responden a las necesidades, a los requisitos de la práctica académica, científica y profesional debido a la transformación de las circunstancias de la sociedad contemporánea.

En este contexto, se coloca la defensa del concepto *género*; cuya creación y desarrollo se la debemos a la teoría feminista y mujeres académicas de diversas disciplinas, desde la historia hasta la biología y desde diversas perspectivas partiendo de un enfoque sencillo: hasta ahora el conocimiento confunde lo humano con lo masculino excluyendo las necesidades, los intereses y los aportes realizados por el colectivo mayoritario de la sociedad, las mujeres.

Frente a tal situación, existe la necesidad de hacer de las aulas de la Universidad Autónoma de Nuevo León, auténticos espacios de ciudadanía, laboratorios de reflexión de alumnado, docentes, personal de investigación, comunidad directiva, administrativa y las familias, para el cuestionamiento de las estructuras sociales que generan, favorecen y consolidan las desigualdades de género y caminar firmemente hacia la transformación de nuevas estructuras que edifiquen realidades sociales más justas, que consoliden a las personas como sujetos políticos y la igualdad se convierta en la base de la democracia.

Lic. María Elena Chapa H.

Presidenta Ejecutiva

Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León

1. ANTECEDENTES

A pesar de 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. Lo anterior, pese a que existe un marco internacional vinculatorio que prescribe la realización de políticas públicas y educativas para alcanzar la igualdad de género en las instituciones de educación.

En el contexto descrito, podemos ubicar a la Red de Enlaces Académicos de Género de la Región Centro Occidente de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), creada en 2003 e integrada con los estados de Michoacán, Aguascalientes, Colima, Jalisco y Guanajuato; desde esta red se han realizado diagnósticos donde han detectado que un número representativo de universidades de esa región no han incorporado ni a sus Centros ni a sus planes de estudios la Perspectiva de Género [PG].

La Red de Estudios de Género del Pacífico Mexicano, creada en 2003 y que integra a Baja California, Baja California Sur, Sonora, Sinaloa, Nayarit, Jalisco, Colima, Michoacán, Guerrero, Oaxaca y Chiapas. Se presentan como una red integrada por académicas y profesionales de instituciones de educación superior en México, que realizan estudios e investigación con perspectiva de género [PG] en materia de salud, trabajo, educación, política, cultura e historia.

La Red de Género de la Región Sur-Sureste de la ANUIES que integra a Campeche, Yucatán, Quintana Roo, Oaxaca y Chiapas, fundada en 2003, misma que tiene como objetivo desarrollar una cultura de igualdad y equidad, libre de violencia y discriminación, capaz de propiciar el desarrollo integral de hombres y mujeres mexicanos y permitir el ejercicio pleno de todos sus derechos.

La Red Nacional de Investigadoras de Género, creada en 2003 y dada a conocer por la Universidad Autónoma de Nayarit, cuyo objetivo es favorecer el intercambio intelectual, de una manera flexible y variada, entre las mujeres de la academia de las instituciones.

La Red de Centros de Estudios de la Mujer, Género y Feminismo, creado en 2009; con el objetivo de organizar y coordinar a los centros y programas de estudios de

la mujer, feminismo y género que existen en México para identificarlos e integrarlos a fin de que las investigaciones que se realizan en cada uno de ellos sean conocidos y difundidos a través de diversas actividades como congresos, conferencias, publicaciones, espacios virtuales, entre otros. Esta red la integran la Universidad Pedagógica Nacional, Unidad Ajusco; la Facultad de Medicina, Departamento de Salud Pública UNAM; el Programa Universitario de Estudios de Género UNAM; el Programa Institucional de Estudios de Género UNAM FES Iztacala; el CEIICH UNAM; la Escuela Nacional de Antropología e Historia ENAH; el Instituto de Liderazgo Simona de Beauvoir A. C. ; FLACSO México. Maestría en Género y Políticas Públicas; el Programa Interdisciplinario de Estudios de la Mujer. Colegio de México; la Universidad Autónoma de la Ciudad de México; el Centro de Investigación en Estudios de Género y Equidad. Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UAEM; la Universidad Autónoma de Querétaro; el Centro de Estudios de Género. Facultad de Filosofía y Letras. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla; el Colegio de Postgraduados. Campus Puebla; el Centro de Equidad de Género. CRIM, UNAM, Morelos; la Facultad Psicología y Trabajo Social. Universidad de Tlaxcala; la Perspectiva de Género en Comunicación. Área Académica de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo; el Área de Sociología Política y Económica. Instituto Mora; la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco y la Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco.

En 2010, durante la Segunda Reunión Nacional de Centros de Estudios de Género, celebrada en la ciudad de Colima, con la asistencia de 43 representantes de 39 universidades y 42 responsables que trabajan en centros, programas y grupos de investigación en estudios de género, para dar seguimiento a la instrumentación de los acuerdos anteriores en materia de igualdad de género y, de acuerdo con el reporte que formuló el Centro Universitario de Estudios de Género

de la Universidad de Colima, el avance ha sido desigual, asimismo, señalan que en material de reformas a las legislaciones y normatividades universitarias no se reportan avances sustanciales.

Por su parte, el Estado de Nuevo León, cuenta con el CUEG de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad Autónoma de Nuevo León, misma que participa en las redes anteriormente descritas.

Frente a este panorama, podemos afirmar que en México, si bien se ha conseguido abrir espacios académicos para desarrollar los estudios de género en algunas universidades estatales, y también en algunas públicas, ello no significa que las Instituciones de Educación Superior estén incorporando la Perspectiva de Género [PG] en términos institucionales y mucho menos de manera transversal en la currícula, contenidos y practica didáctica.

En este sentido, la académica feminista María Luisa Tarrés¹, ha sentenciado que “hay estudios que documentan que dentro del campo de los estudios de género en el plano nacional la situación es bastante deplorable, ya que, por ejemplo, hay datos que señalan que se han privilegiado la docencia y los estudios sobre pedido en detrimento de la investigación científica formal, además de que las instancias especializadas en estudios de género por lo general cuentan con estructuras y equilibrios institucionales muy precarios, con poco financiamiento y poco reconocimiento académico”

Todo parece indicar que en México se confunde la existencia de instancias específicas para los estudios de género con la implantación de la perspectiva de género [PG] en el diseño curricular, el contenido y la práctica didáctica en todos los niveles de la educación, particularmente, en la educación media y superior.

¹ María Luisa Tarrés. “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. 2003, Cuernavaca

Hasta hoy, las acciones más evidentes e importantes para hacer efectivo el compromiso de eliminar las desigualdades de género han sido la conformación de programas de la mujer o de género orientados principalmente hacia la investigación, y sólo en algunos casos se ha logrado incorporar materias a los planes de estudios de nivel licenciatura, bachillerato y posgrado.

El concepto de transversalización de la perspectiva de género [PG] en el currículo, que puede ser definido como la incorporación de esta herramienta de análisis en la totalidad de procesos para la definición del diseño curricular y en su posterior instrumentación, aún no se logra consolidar en las instituciones educativas de Latinoamérica.

Algunos de los avances registrados en las instituciones de educación media superior y superior de América Latina son los siguientes:

En **Uruguay** se imparte desde 1989 un seminario en la Licenciatura en Sociología

En **Brasil** las carreras de Historia y Psicología incorporaron una asignatura específica de género en 1994 y 1995 respectivamente

En **Chile**, las licenciaturas que incorporaron asignaturas de género fueron Antropología e Historia, Psicología y Sociología

En **México**, en El Colegio de México, desde 1991, se estableció la Especialidad de Estudios de Género, actualmente maestría, y en la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco, se imparte la Especialización y Maestría en Estudios de la Mujer.

En Oaxaca, en 2003, se desarrolló una estrategia de transversalización para la formación de investigadoras e investigadores feministas.

2. JUSTIFICACIÓN

La situación de desigualdad que enfrentan las mujeres, se ha convertido en el pilar principal que sostiene la exclusión social, frente a ello, México se ha comprometido ante el mundo a formular e implementar una política educativa desde la perspectiva de género, con el objeto de favorecer el acceso de las mujeres al ejercicio pleno de los derechos de ciudadanía y reducir la discriminación en su contra, lo que implica un conocimiento profundo de este enfoque, pues su adopción requiere de un proceso complejo de análisis, que se opone a la improvisación y exige la intervención de especialistas.

La Perspectiva de Género [PG], es una herramienta teórica-metodológica que desafía los estereotipos de la planeación tradicional, posibilita el análisis crítico de las relaciones de poder desiguales entre mujeres y hombres, permite la reflexión para comprender, que los asuntos de género son más relevantes a lo supuesto en los ámbitos sociales y políticos y ubica el alto grado de complejidad que significa su institucionalización y transversalización.

Lograr tal práctica cultural, depende en mayor medida del grado de compromiso de las personas que integran el cuerpo directivo, administrativo, académico y de investigación, condicionados a su vez por el dominio cognoscitivo que logren de la categoría analítica género y su desarrollo teórico.

La especialización del profesorado y del personal directivo y administrativo, sigue representando un reto en todos los niveles de la educación. Por otro lado, les significa enfrentar el desafío de resolver, entre otros inconvenientes, la falta de procesos de capacitación formal, que permita un manejo unívoco de teorías, métodos e instrumentos, para la aplicación de la perspectiva de género en los planes y programas de estudio así como de la práctica didáctica de las Universidades (Informe Pekín +5, +10) .

Finalmente, a pesar de los avances documentados en la producción de conocimientos acerca de la desigualdad de género en la sociedad, todas las instituciones educativas siguen reproduciendo este fenómeno en la cultura escolar, los contenidos y la didáctica, lo que justifica la urgente creación de la **Unidad de Igualdad de Género en la UANL**.

Se trata de una instancia que impulse la implementación de programas académicos especializados dirigidos hacia el profesorado y al personal académico, así como al cuerpo directivo y administrativo de la Universidad Autónoma de Nuevo León y la formalización de programas de estudio que den un fuerte impulso al adelanto de las mujeres, a la eliminación de todas las formas de discriminación y violencia hacia ellas.

Al mismo tiempo, el Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León, cumple con una de las líneas importantes del Programa Estatal para la Equidad de Género 2010-2015, que es promover una educación con equidad de género en todos los niveles, así como el aumento de la matrícula. Por otro lado, dicho Programa mandata al Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León a contribuir a institucionalizar la Perspectiva de Género [PG] en los diferentes espacios públicos y niveles de gobierno a través de políticas públicas y acciones coordinadas a fin de establecer una nueva cultura institucional orientada a la igualdad y equidad de género, todo ello, a través de transversalizar esta perspectiva [PG] en las políticas públicas y la cultura institucional del estado y los municipios.

3. MARCO JURÍDICO

Las medidas estructurales que favorezcan la igualdad de género, dependen de factores económicos, políticos y jurídicos, aunado al grado de apertura cultural, la democratización e integración social de cada país, así como del conocimiento sobre la categoría “género” y su distinción elemental del concepto “sexo”, aunque no menos importante resulta la sensibilidad y la voluntad política, lo que es similarmente condicionante.

Aunado a lo anterior, la tarea que desempeñan las instituciones de educación superior frente a la desigualdad por razón de género, debe ser el resultado de la interpretación de los compromisos internacionales en materia de igualdad entre los sexos, aprobados por el Estado Mexicano, así como del objeto legal de cada organismo, su estructura organizacional y sus propósitos.

Con relación a los compromisos internacionales, lo recomendable es considerarlos y actuar conforme a ellos, el objeto legal de cada instancia no debe ser opuesta a las disposiciones internacionales ni atribuirles tareas que consideren a las mujeres como un grupo vulnerable y ejecuten labores altruistas, respecto a la estructura orgánica, ésta debe ser suficiente en número y especialización.

Lo anterior, en virtud de la intensa participación de México en los foros internacionales de la Organización de las Naciones Unidas y la decisión de instrumentar las recomendaciones en materia educativa de las mujeres, surgidas a partir del *Año Internacional de la Mujer*, celebrada en México en 1975, la *Década de la Mujer* (1976-1985), así como las conferencias y convenciones mundiales de la década 1990, entre las que destacan, la *Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer* (CEDAW); la *Segunda Conferencia Mundial sobre los Derechos Humanos* (Viena, 1993); la *Conferencia sobre Población y Desarrollo* (el Cairo, 1994); la *Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer* (Beijing, 1995) y más recientemente los *Objetivos de Desarrollo del*

Milenio (ODM, 2000), que obliga a los Estados Parte a enfrentar estratégicamente las resistencias culturales y políticas que, con el discurso se suman, pero que, en la realidad, impiden el avance de los cambios que se requieren.

Tal afirmación, puede ser analizada frente a la preocupación internacional que aún gira —a pesar de los más de 30 años de reuniones mundiales— en torno a las desventajas de las mujeres para acceder a sus derechos de ciudadanía, particularmente a su derecho a una *educación no diferenciada* y la responsabilidad de los gobiernos de diseñar políticas que favorezcan una educación para la igualdad, por lo que la sugerencia mundial sigue siendo integrar la perspectiva de género en la elaboración de la totalidad de las políticas, programas y proyectos, así como la promoción de iniciativas que permitan a las mujeres elaborar y expresar sus puntos de vista y participar en condiciones de igualdad en la toma de decisiones en todos los espacios de la vida pública y privada.

El cumplimiento de los compromisos internacionales aprobados por el Estado Mexicano, implica la implementación de un proceso de enseñanza-aprendizaje en sus diversas modalidades, dirigido a la totalidad del personal educativo en todos sus niveles. Destacan, por su importancia:

3.1 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 as 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:

- seguir elaborando directrices sobre el empleo de vocabulario que se refiera explícitamente a las mujeres y promover su utilización en los Estados Miembros; y
- 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 exacerbaban la violencia contra las mujeres.

- Metas del Milenio

Promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de las mujeres, incorporándolo 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.

Además de las disposiciones contenidas en los instrumentos internacionales, la implementación de procesos formales de especialización, se sustenta en un número importante de disposiciones jurídicas de alcance nacional y estatal, entre los que destacan:

3.2 En el 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-2013-2019: Incluir la perspectiva de género [PG] en todos los programas. 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 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.

3.3 En el ámbito estatal:

- Ley del Instituto Estatal de las Mujeres 2003, reformado 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 curso 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, publicada en 2007 y reformada en 2013

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 con motivo de la relación de enseñanza-aprendizaje, así como el 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.

4. ATRIBUCIONES

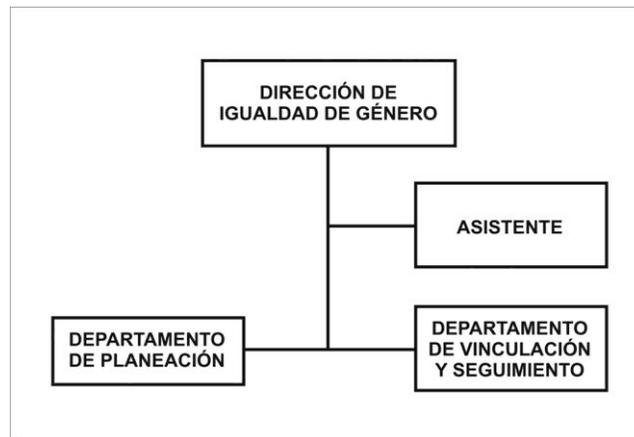
- Participar en el diseño, implementación y evaluación de programas, proyectos y acciones orientadas a incorporar la perspectiva de género en la legislación, estructura académico-administrativa, cultura institucional y funciones sustantivas de la Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Diseñar y ejecutar procesos educativos formales y no formales para dotar al personal administrativo de la Universidad Autónoma de Nuevo León, de conocimientos, habilidades y aptitudes para incorporar la perspectiva de género al ejercicio de sus funciones
- Proponer el establecimiento de acuerdos de colaboración con instituciones gubernamentales, educativas y organizaciones de la sociedad civil, a fin de fortalecer la implementación del Programa de Igualdad de Género en la Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Actuar como órgano de consulta y asesoría en temas relacionados con la perspectiva de género, en apoyo de las áreas de la Universidad Autónoma de Nuevo León que así lo requieran.
- Fungir como representante de la Universidad Autónoma de Nuevo León ante el Instituto Estatal de las Mujeres y las instancias afines a los objetivos de la Unidad, en los niveles federal, estatal y municipal.
- Organizar y participar en reuniones y eventos para el intercambio de información y experiencias con instancias afines al objetivo de la Unidad

"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".

- Generar y difundir información relacionada con la incorporación de la perspectiva de género como una política transversal en la Universidad Autónoma de Nuevo León.

5. ORGANIGRAMA

La Unidad de Igualdad de Género de la Universidad Autónoma de Nuevo León estará ubicada y dependerá del Instituto de Investigaciones Sociales.



6. FUNCIONES

6.1 Dirección de Igualdad de Género

- Coordinar la realización del Programa de Igualdad de Género en la Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Coordinar la implementación del Programa de Igualdad de Género en la Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Dar seguimiento a la implementación del Programa de Igualdad de Género en la Universidad Autónoma de Nuevo León a través de la articulación y vinculación de una red de enlaces para la transversalización de la perspectiva de género
- Evaluar los avances en el cumplimiento de los objetivos del Programa de Igualdad de Género en la Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Promover ante instituciones gubernamentales, educativas y organizaciones de la sociedad civil, los acuerdos de colaboración necesarios para fortalecer la implementación del Programa de Igualdad de Género en la Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Coordinar la elaboración del Programa Anual de Trabajo de la Dirección de Igualdad de Género.
- Gestionar los recursos económicos o en especie que fortalezcan la operación del Plan Anual de Trabajo de la Dirección de Igualdad de Género.

6.2 Departamento de Planeación

- Coadyuvar en la formulación del Programa de Igualdad de Género en la Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Proponer los programas y acciones que conformarán el Plan Anual de Trabajo de la Dirección de Igualdad de Género.
- Brindar asesoría para la incorporación de la perspectiva de género en la formulación de los programas, proyectos y acciones institucionales

derivadas del Programa de Igualdad de Género en la Universidad Autónoma de Nuevo León

- Formular proyectos orientados a obtener recursos económicos o en especie que fortalezcan la operación del Plan Anual de Trabajo de la Dirección de Igualdad de Género.
- Coordinar la implementación del Plan Anual de Trabajo de la Dirección de Igualdad de Género.

6.3 Departamento de Vinculación y Seguimiento

- Promover la conformación de una red de enlaces para la transversalización de la perspectiva de género en las áreas administrativas y académicas de la UANL.
- Dar seguimiento a los proyectos y acciones que como parte del Programa de Igualdad de Género en la Universidad Autónoma de Nuevo León implementen las áreas administrativas y académicas.
- Mantener un registro ordenado y actualizado de los proyectos y acciones que se han implementado como parte del Programa de Igualdad de Género en la Universidad Autónoma de Nuevo León
- Realizar informes parciales sobre los avances en la implementación del Programa de Igualdad de Género en la Universidad Autónoma de Nuevo León.

7. VISIÓN, MISIÓN, VALORES

Visión

A través del trabajo coordinado de la Unidad de Género con todas las áreas que conforman la Universidad Autónoma de Nuevo León, lograremos incorporar la perspectiva de género como un eje transversal en su legislación, estructura académico-administrativa, cultura institucional y funciones sustantivas.

Misión

Instaurar una unidad especializada en temas de género, que a partir de una vinculación interinstitucional efectiva, promueva la gestión y desarrollo de proyectos y acciones institucionales orientados a eliminar las desigualdades de género en la legislación, estructura académico-administrativa, cultura institucional y funciones sustantivas de la Universidad Autónoma de Nuevo León.

Valores

Igualdad

Porque todas las personas tienen los mismos derechos y merecen el mismo trato y las mismas oportunidades.

Congruencia

Porque los ideales que promulgamos se correspondan con nuestras acciones, dentro y fuera del ámbito laboral.

Honestidad

Porque la verdad y el respeto serán el fundamento de nuestras acciones

Responsabilidad

Porque valoramos y orientamos las consecuencias de nuestras acciones, buscando siempre el beneficio equitativo entre mujeres y hombres.

8. OBJETIVOS

Objetivo General

Impulsar la transversalización de la perspectiva de género en la legislación, estructura académico-administrativa, cultura institucional y funciones sustantivas de la Universidad Autónoma de Nuevo León, a través de la gestión, implementación, coordinación y seguimiento de proyectos y acciones institucionales orientadas a eliminar las desigualdades de género.

Objetivos Específicos

- Gestionar los recursos económicos necesarios para la implementación de programas y acciones orientados a institucionalizar la perspectiva de género en la UANL.
- Promover la incorporación de la perspectiva de género en la estructura institucional, legislación universitaria y procedimientos académico – administrativos que de ella se deriven.
- Impulsar la incorporación de temas relacionados con la igualdad de género y los derechos de las mujeres en los planes de estudio, programas de actualización y profesionalización docente.
- Fomentar el desarrollo de estudios e investigaciones que, desde la perspectiva de género, contribuyan a fortalecer el campo del saber

científico y coadyuven en la identificación de brechas y barreras de género en el ámbito universitario.

- Promover la implementación de acciones de sensibilización en temas relacionados con la igualdad de género y los derechos de las mujeres dirigidas al alumnado, profesorado y personal administrativo universitario.
- Impulsar acciones institucionales orientadas a prevenir, sancionar y erradicar todas las formas de violencia de género en los ámbitos laboral y escolar.
- Promover la erradicación de estereotipos sexistas e incorporar la perspectiva de género en las prácticas y productos relacionados con la comunicación, imagen institucional y la producción editorial universitaria.

BIBLIOGRAFÍA

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

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

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que en su artículo 4° reconoce la igualdad formal de mujeres y hombres.

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.

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

Palomar Vereá, 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

Red de centros y programas de estudios de la mujer, género y feminismo de la región central de México, disponible en el siguiente enlace:

http://www.iztacala.unam.mx/piegi/pdfs/b4_ResumendelaRED.pdf

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.

ANEXOS

Perfiles de Puesto

Descripción del puesto	
Área	Dirección de Igualdad de Género
Objetivo	Coordinar la formulación y dar seguimiento a la implementación de los programas, proyectos y acciones institucionales orientados a transversalizar la perspectiva de género en la legislación, estructura académico-administrativa, cultura institucional y funciones sustantivas de la Universidad Autónoma de Nuevo León
Funciones	<ul style="list-style-type: none">• Coordinar la realización del Programa de Igualdad de Género en la Universidad Autónoma de Nuevo León.• Coordinar la implementación del Programa de Igualdad de Género en la Universidad Autónoma de Nuevo León.• Dar seguimiento a la implementación del Programa de Igualdad de Género en la Universidad Autónoma de Nuevo León a través de la vinculación• Evaluar los avances en el cumplimiento de los objetivos del Programa de Igualdad de Género en la Universidad Autónoma de Nuevo León.

	<ul style="list-style-type: none"> • Promover ante instituciones gubernamentales, educativas y organizaciones de la sociedad civil, los acuerdos de colaboración necesarios para fortalecer la implementación del Programa de Igualdad de Género en la Universidad Autónoma de Nuevo León. • Coordinar la elaboración del Programa Anual de Trabajo de la Dirección de Igualdad de Género. • Gestionar los recursos económicos o en especie que fortalezcan la operación del Programa Anual de Trabajo de la Dirección de Igualdad de Género.
<p>Preparación académica</p>	<p>Licenciatura en: Administración Pública, Ciencias Políticas, Sociología, Economía o afines</p> <p>Maestría en áreas afines</p>
<p>Conocimientos específicos</p>	<p>Teoría de Género, Políticas Públicas, Desarrollo humano.</p> <p>Visión Estratégica y Liderazgo, Desarrollo Organizacional, Planeación estratégica.</p> <p>Manejo de Office, Internet.</p>
<p>Experiencia de trabajo</p>	<p>Mínima de dos años en funciones relacionadas con el objetivo del cargo.</p>

Descripción del puesto	
Área	Departamento de Planeación
Objetivo	Promover el desarrollo y brindar asesoría para la formulación de programas, proyectos y acciones institucionales orientados a transversalizar la perspectiva de género en la legislación, estructura académico-administrativa, cultura institucional y funciones sustantivas de la Universidad Autónoma de Nuevo León
Funciones	<ul style="list-style-type: none"> • Coadyuvar en la formulación del Programa de Igualdad de Género en la Universidad Autónoma de Nuevo León. • Proponer los programas y acciones que conformarán el Plan Anual de Trabajo de la Dirección de Igualdad de Género. • Brindar asesoría para la incorporación de la perspectiva de género en la formulación de los programas, proyectos y acciones institucionales derivadas del Programa de Igualdad de Género en la Universidad Autónoma de Nuevo León • Formular proyectos orientados a obtener recursos económicos o en especie que fortalezcan la operación del Plan Anual de Trabajo de la Dirección de Igualdad de Género. • Coordinar la implementación del Plan Anual de Trabajo de la Dirección de Igualdad de Género.

Preparación académica	Licenciatura en: Administración Pública, Ciencias Políticas, Sociología, Economía o afines
Conocimientos específicos	Teoría de Género, Políticas Públicas, Desarrollo humano. Visión Estratégica y Liderazgo, Desarrollo Organizacional, Planeación estratégica. Manejo de Office, Internet.
Experiencia de trabajo	Mínima de dos años en funciones relacionadas con el objetivo del cargo.

Descripción del puesto	
Área	Departamento de Vinculación y Seguimiento
Objetivo	Coadyuvar en la conformación, coordinación y seguimiento de la red de enlaces para la transversalización de la perspectiva de género en las áreas administrativas y académicas de la UANL.
Funciones	<ul style="list-style-type: none"> • Promover la conformación de una red de enlaces para la transversalización de la perspectiva de género en las áreas administrativas y académicas de la UANL. • Dar seguimiento a los proyectos y acciones que como parte del Programa de Igualdad de Género en la Universidad Autónoma de Nuevo León implementen las áreas administrativas y académicas. • Mantener un registro ordenado y actualizado de los proyectos y acciones que se han implementado como parte del Programa de Igualdad de Género en la Universidad Autónoma de Nuevo León • Realizar informes parciales sobre los avances en la implementación del Programa de Igualdad de Género en la Universidad Autónoma de Nuevo León.
Preparación académica	Licenciatura en: Administración Pública, Ciencias Políticas, Sociología, Economía o afines

Conocimientos específicos	Teoría de Género, Políticas Públicas, Desarrollo humano. Visión Estratégica y Liderazgo, Desarrollo Organizacional, Planeación estratégica. Manejo de Office, Internet.
Experiencia de trabajo	Mínima de dos años en funciones relacionadas con el objetivo del cargo.

ACTA DE INSTALACIÓN DE LA UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

(Versión preliminar)

Siendo las _____ horas del día _____ de _____ de 2013, reunidos en el Salón _____, sito en la calle _____ de la Ciudad de Monterrey, N.L.; el _____, en su carácter de _____; la Licenciada María Elena Chapa Hernández, Presidenta Ejecutiva del Instituto Estatal de las Mujeres; para llevar a cabo la Instalación de la Unidad de Igualdad de Género en la Universidad Autónoma de Nuevo León. Se trata de una acción normativa para contribuir a hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres en el estado de Nuevo León, cuyo punto cardinal lo constituye el artículo 1º de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, dispositivo que define como acto discriminatorio contra las mujeres, todo aquel que tenga por objeto la violación de sus derechos.

En este sentido, y sin dejar de reconocer que en los últimos años ha aumentado la participación de las mujeres en el mercado laboral, con lo que han ganado cierta autonomía económica; a pesar de que algunos gobiernos, han adoptado diversas medidas relacionadas con los derechos de ciudadanía de las mujeres y a pesar de que se avanza en la promoción de las mujeres en la dirección de las instituciones, empresas, la enseñanza y la capacitación, incluidos los conocimientos especializados de carácter científico y técnico y la adopción de decisiones, las últimas mediciones llevadas a cabo por organismos internacionales² revelan que aún no se conoce ampliamente la importancia de incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas; que muchas mujeres siguen trabajando en el sector de los servicios con niveles de ingresos bajos y poca seguridad laboral y

² Nuevas medidas e iniciativas para la aplicación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (Informe del Comité Especial Plenario del vigésimo tercer periodo extraordinario de sesiones de la Asamblea General). Naciones Unidas. Nueva York. 2000.

social; que muchas mujeres con aptitudes y experiencia comparables a las de los hombres se enfrentan a importantes brechas de desigualdad salarial y se encuentran en una posición de inferioridad respecto de los ingresos. En los lugares de trabajo persiste la discriminación por razones de sexo en la contratación y los ascensos, así como el hostigamiento sexual; y el adelanto profesional sigue siendo más difícil para las mujeres a causa de la falta de estructura y medidas que tengan en cuenta las obligaciones relacionadas con la maternidad y la familia.

En el contexto descrito, en este acto se Instala la Unidad de Igualdad de Género en la Universidad Autónoma de Nuevo León, con el objetivo general de:

Impulsar la transversalización de la perspectiva de género en la legislación, estructura académico-administrativa, cultura institucional y funciones sustantivas de la Universidad Autónoma de Nuevo León, a través de la gestión, implementación, coordinación y seguimiento de proyectos y acciones institucionales orientadas a eliminar las desigualdades de género.

Entre los objetivos específicos de la Unidad de Igualdad de Género, se encuentran:

- Gestionar los recursos económicos necesarios para la implementación de programas y acciones orientados a institucionalizar la perspectiva de género en la UANL.
- Promover la incorporación de la perspectiva de género en la estructura institucional, legislación universitaria y procedimientos académico – administrativos que de ella se deriven.
- Impulsar la incorporación de temas relacionados con la igualdad de género y los derechos de las mujeres en los planes de estudio, programas de actualización y profesionalización docente.

- Fomentar el desarrollo de estudios e investigaciones que, desde la perspectiva de género, contribuyan a fortalecer el campo del saber científico y coadyuven en la identificación de brechas y barreras de género en el ámbito universitario.
- Promover la implementación de acciones de sensibilización en temas relacionados con la igualdad de género y los derechos de las mujeres dirigidas al alumnado, profesorado y personal administrativo universitario.
- Impulsar acciones institucionales orientadas a prevenir, sancionar y erradicar todas las formas de violencia de género en los ámbitos laboral y escolar.
- Promover la erradicación de estereotipos sexistas e incorporar la perspectiva de género en las prácticas y productos relacionados con la comunicación, imagen institucional y la producción editorial universitaria.

La Unidad de Igualdad de Género quedará incluida bajo una estructura denominada Dirección de Igualdad de Género; la cual estará integrada por; un Departamento de Planeación y un Departamento de Vinculación y Seguimiento.

Finalmente, el _____-; y la Licenciada María Elena Chapa Hernández, Presidenta Ejecutiva del Instituto Estatal de las Mujeres; exhortan a las personas integrantes de la Unidad de Igualdad de Género en la Universidad Autónoma de Nuevo León, a sumar esfuerzos y a comprometerse con los objetivos del proyecto.

No habiendo otros asuntos que tratar, se declara formalmente instalada la Unidad de Igualdad de Género en la Universidad Autónoma de Nuevo León, siendo las _____ horas del día de su fecha, firmando al calce y al margen quienes en ella intervinieron.