

# Guía de Transversalización de la perspectiva de Género



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA  
DEL ESTADO DE HIDALGO



**Un**defensor  
iversitario  
Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo





# GUÍA DE TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL  
ESTADO DE HIDALGO

GUÍA DE TRANSVERSALIZACIÓN DE LA  
PERSPECTIVA DE GÉNERO  
2009

ROBERTO RODRÍGUEZ GAONA

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo  
Abasolo 600, Col. Centro, Pachuca de Soto, Hidalgo.  
C. P: 420000. México.  
<http://www.uaeh.edu.mx>

Roberto Rodríguez Gaona, Pachuca de Soto, Hidalgo, México.  
Doctor en Derecho, Programa Derechos Fundamentales por la Universidad Carlos III de Madrid.  
Profesor Investigador del Área Académica de Derecho y Jurisprudencia  
Miembro del Sistema Nacional de Investigadores (SNI), Nivel 1.  
Profesor con Reconocimiento a Perfil Deseable (PROMEP).  
Miembro del Registro CONACYT de Evaluadores Acreditados (RCEA) en el Área 5 "Sociales y Económicas." Registro No. RCEA-05-16983-2009.  
Miembro de la Asociación Internacional del Ombudsman (*International Ombudsman Association*)  
Presidente de la Academia de Derecho Constitucional de la Licenciatura en Derecho (UAEH-ICSHU).

©Copyright by  
Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo  
México, 2009  
©Copyright by  
Roberto Rodríguez Gaona  
México, 2009  
Correo electrónico: [rngaona@uaeh.edu.mx](mailto:rngaona@uaeh.edu.mx)

Proyecto desarrollado con base al Programa para el diseño y aplicación de la política educativa con perspectiva de género (SEP-Subsecretaría de Educación Superior)  
Proyecto No: 2009-202-00-DEP-4105-PG

ISBN: 978-607-482-082-9

C. D. Luis Gil Borja  
Rector

Mtro., en Adm. Hosp. Humberto A. Veras Godoy  
Secretario General

Lic. Gonzalo Villegas de la Concha  
Contralor General

M. en C. Raúl García Rubio  
Director General de Planeación

Dr. Roberto Rodríguez Gaona  
Responsable del Proyecto

Auxiliares para el proyecto:

Lic. Yadira Rangel Balandrano  
Lic. Jatziri Espinoza Gutiérrez

DCG. Gerardo Ortega Rodríguez  
Diseño de Portada

Maura Domínguez Alamilla  
Versión de Imprenta

Queda estrictamente prohibido reproducir en cualquier forma o publicar por cualquier medio todo o parte de la presente obra –incluida la portada– sin autorización expresa por escrito del autor(es) o el editor. Los derechos de autor están reservados para las personas antes mencionadas sin restricción alguna. Cualquier trasgresión a su contenido está severamente sancionada por las leyes que resulten aplicables.

# ÍNDICE

|  |    |
|--|----|
| I.- Presentación   | 9  |
| II.- Algunas consideraciones sobre la Guía                                       | 11 |
| Capítulo Primero<br>Los Conceptos Básicos  | 13 |
| 1. Género  | 13 |
| 2. Equidad de Género   | 14 |
| 3. Perspectiva de Género   | 15 |
| 4. Transversalización de la Perspectiva de Género                                | 17 |
| Capítulo Segundo<br>Transversalización de la Perspectiva de Género en la<br>UAEH | 21 |
| 1. Cuestiones Básicas a considerar para<br>Transversalizar                       | 21 |
| 2. Procedimiento Modelo para Transversalizar la<br>Perspectiva de Género         | 27 |
| Legislación y Bibliografía para consulta   | 43 |
| Notas  | 47 |



## I.- Presentación

Una vez que una sociedad o una organización han tomado conciencia de los estudios de género y de la equidad de género, es menester pasar a la acción. La puesta en práctica y la consolidación de la equidad de género demandan que toda decisión y actuación pública o privada tome en cuenta las necesidades de mujeres y hombres.

Vivificar la equidad de género conlleva institucionalizar la perspectiva de género. Sin embargo, para que la perspectiva se incorpore a todo el marco decisorio se requiere de una herramienta: la transversalización o la transversalidad.

En México la transversalidad está reconocida al máximo nivel normativo. Es válido aseverar que es una obligación legal y moral transversalizar. La presente Guía pretende servir a ese noble fin para que en la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH) se cuente con un documento que de manera sencilla oriente a la comunidad universitaria en la inclusión de la perspectiva de género en la cotidianidad de los procesos y decisiones.

La Guía ha sido posible gracias al Proyecto de Institucionalización y Transversalización de la Perspectiva de Género en la UAEH que es resultado del Programa para el Diseño y Aplicación de la Política Educativa con Perspectiva de Género.

El trabajo del responsable del Proyecto, Roberto Rodríguez Gaona, Profesor Investigador del Área Académica de Derecho y Jurisprudencia, ha orientado la Guía en armonía con los sistemas institucionales.

La Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH) es la primera Universidad Pública en contar con un sistema de gestión de la equidad de género certificado bajo el Modelo MEG:2003. El liderazgo de la UAEH en equidad de género y en el combate del hostigamiento (sexual y moral) encuentra un nuevo motivo de enhorabuena en las páginas de la presente Guía.

C. D. Luis Gil Borja  
Rector



## **II.- Algunas consideraciones sobre la Guía**

Existe un gran debate en torno a la conceptualización y especificidades en la aplicación de la transversalidad de la perspectiva de género. Se puede convenir que el término es multívoco y, por ende, más que un bloque monolítico de la transversalización, tenemos formas de transversalizar. Como punto en común podemos destacar que toda transversalización tiene que ver con encontrar una metodología, un procedimiento, un marco, una tesis de limitaciones democráticas al poder, una herramienta de impulso fáctico de los derechos fundamentales –en concreto, las igualdades en una sociedad democrática– que permita aceptar la realidad de las diferencias y complejas diversidades de mujeres y hombres, concretando una manera de considerar como relevante el aseguramiento de la expresión de las necesidades y derechos de unos y otras.

Al transversalizar queremos comunicar que las decisiones –en especial, las decisiones públicas–, los procesos y las políticas que una organización diseña y ejecuta no son neutrales ni imparciales para los géneros, pues el impacto resulta diferente. A veces, ese impacto es perjudicial para las mujeres o los hombres. La transversalidad asegura la consideración de las necesidades de mujeres y hombres y, en consecuencia, el diseño de políticas y la toma de decisiones de una manera equitativa. No hay una abstracción de las personas, sino un reconocimiento de sus necesidades, lo cual redundará en la vivificación de una construcción equitativa de género (o para los géneros) y en la eliminación de barreras culturales, estereotipos y prejuicios.

La Guía que hoy sometemos a su consideración presenta una idea básica de transversalidad que se traduce en un procedimiento que pretende ser armónico con las características del trabajo institucional universitario de los últimos tiempos. La apuesta por la calidad y la equidad en la UAEH es ya una realidad, empero, nuestro trabajo cotidiano demanda respuestas. Calidad sin equidad puede significar arbitrariedad y discriminación. Equidad sin calidad termina siendo propaganda y declaraciones de buenas intenciones. La Guía ofrece una respuesta sencilla para que cada dependencia y unidad académica introduzca el

paradigma de la transversalidad a los procesos y actividades, con respeto estricto a los sistemas institucionales.

Puede parecer sorprendente, pero resulta cierto desde la consideración de la equidad de género: hacer bien el trabajo no necesariamente significa que lo hacemos equitativamente bien. Muchas veces se cumple con el trabajo, pero a costa del sacrificio de los derechos fundamentales que la Constitución consagra por igual a mujeres y hombres. La Guía no enjuicia ni duda de la calidad y la pertinencia del trabajo institucional de ninguna dependencia o unidad, sin embargo, pretende advertirnos de las inercias y sutiles prácticas que socavan la dignidad de las mujeres, que perpetúan los estereotipos negativos y los prejuicios. Las costumbres y maneras “tradicionales” de hacer las cosas pueden hacer invisibles prácticas que son abiertamente inequitativas; que producen resultados injustos y excluyentes. La Guía nos permite verificar paso a paso que nuestro trabajo no contradiga la Política de Equidad de Género.

Al transversalizar no afectamos ninguna meta institucional ni duplicamos el trabajo. Simplemente, logramos que nuestro trabajo sea una parte vital de nuestro desarrollo y un elemento que enriquezca nuestra vida para consolidar una Universidad sensible de su entorno, responsable en el tiempo y justa para su personal y alumnado.

Roberto Rodríguez Gaona

.....

## Capítulo Primero

### Los Conceptos Básicos

#### 1. Género

Desde una perspectiva multidisciplinar es menester entender las complejas relaciones humanas en la sociedad. ¿Qué es lo que determina el comportamiento y la identidad de hombres y mujeres? ¿Quién o quiénes determinan cómo tenemos que conducirnos?

Las personas tendemos a asumir diversas conductas y reglas, sin embargo, son pocas las ocasiones en las que reflexionamos acerca de su origen. Podemos aseverar que no es la biología, sino la cultura la fuente de los comportamientos y reglas que definen a hombres y mujeres en la sociedad.

Biológicamente, hay un sexo masculino y uno femenino, empero, el hecho natural no nos lleva a predefinir el papel social o el comportamiento que tendrán en sociedad unos y otros. En sentido técnico, las expertas y los expertos usan la expresión género para aludir a las construcciones que determinan lo que en un contexto histórico-social específico significa ser y comportarse como mujer u hombre. De manera informal, podemos aseverar que género es una categoría que explica la “receta” o el “instructivo” cultural para que reconozcamos a un hombre o a una mujer en nuestra sociedad. Por ejemplo, el color de la ropa es una construcción relativa al género que impacta las creencias de las personas en sociedad.

Desgraciadamente, esa “receta” cultural se construye arbitrariamente, produciendo muchas veces desigualdades y trato injustificado en perjuicio de hombres o mujeres. Los seres humanos tienen posibilidad de elegir sus planes y relaciones vitales, siempre

que no contradigan los derechos fundamentales o abolan las libertades de las demás personas. Gracias a los estudios de género uno puede ser sensible para comprender los procesos con los cuales se construyen las identidades, comportamientos y roles que se asignan a hombres y mujeres. Empero, las personas no requerimos ser científicas sociales para llevar a la realidad los mecanismos básicos del entendimiento del género. Un entendimiento básico nos debe animar a eliminar los estereotipos negativos que se pretenden justificar como “naturales”, “necesarios”, “deseados” o como parte de valores o tradiciones que discriminan.

Como integrante de la Comunidad Universitaria debe tener en cuenta que el género y los estudios de género forman parte de la investigación que realiza la UAEH. Además, la concepción está elevada jurídicamente en Ley Federal. En concreto, en el artículo 5 de la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres que preceptúa:

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

Género: concepto que refiere a los valores, atributos, roles y representaciones que la sociedad asigna a hombres y mujeres.

## 2. Equidad de Género

Hablamos de equidad de género cuando defendemos que las construcciones culturales deben producir el mismo trato, reconocimiento y posibilidades de desarrollo a mujeres y hombres. Las construcciones de género son (e históricamente han sido) inequitativas y arbitrarias, perjudicando en mayor medida a las mujeres. La equidad nos sirve como una *regla* que nos permite medir y observar todas las relaciones sociales para identificar en dónde se producen desigualdades.

La equidad de género (o si se quiere decir, la equidad aplicada al género) no opera sobre las diferencias sexuales ni pretende modificar las diferencias sexuales. La equidad trabaja sobre el respeto a las diferencias que libremente construyen (o deberían construir) las personas y sobre

la identificación y modificación de las diferencias culturales que se han construido de manera inequitativa, perjudicando a cualquiera o a ambos géneros.

La equidad de género no es un tema propio o exclusivo de las mujeres y sus derechos. Por el contrario, la equidad de género impulsa a hombres y mujeres, ayudando a reconstruir y a vivir en libertad su identidad y relaciones. Los hombres también son ampliamente beneficiados por la equidad de género, lo cual les permite entender desde parámetros científicos y morales (en especial, de la moral de los derechos fundamentales) su papel como hombres. Como dicen las y los expertos, entender su masculinidad.

La Constitución no manda un comportamiento o un rol concreto y una sola manera de vivir la vida para hombres y mujeres, empero, eso no significa que la Norma Suprema justifique los comportamientos violentos y discriminatorios.

La conceptualización legal de la equidad de género se encuentra en la legislación federal, en la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres:

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

Equidad de género: concepto que refiere al principio conforme al cual hombres y mujeres acceden con justicia e igualdad al uso, control y beneficios de los bienes y servicios de la sociedad, incluyendo aquéllos socialmente valorados, oportunidades y recompensas, con la finalidad de lograr la participación equitativa de las mujeres en la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.

### **3. Perspectiva de Género**

A continuación nos aproximaremos a un tercer nivel conceptual. Hacemos énfasis en la separación porque muchas veces se confunde

equidad de género con perspectiva de género o se tiende a pensar el entendimiento del género como perspectiva de género. Para efectos de la presente Guía no utilizaremos equidad de género y perspectiva de género como conceptos intercambiables.

Como sugerencia construya un mapa mental en el cual el género ocuparía la posición central o nuclear. El siguiente nivel se traduce en preguntar qué dimensión de género se pretende en las sociedades democráticas. La respuesta es una dimensión equitativa. En consecuencia, como universitarias y universitarios pretendemos fomentar, impulsar y consolidar construcciones equitativas de género. En otras palabras, que en la Universidad y en la sociedad exista equidad de género.

El siguiente nivel, el tercero que ahora nos ocupa, tendría que ver con una pregunta importantísima: si queremos equidad de género, ¿qué herramienta utilizaríamos? La herramienta es la perspectiva de género. Gracias a ésta podemos poner en tela de juicio las relaciones que se han construido en sentido cultural de manera artificial y que perjudican a alguno o ambos géneros. Además, podemos impulsar los cambios indispensables para construir la equidad de género.

De nueva cuenta, la legislación federal nos ofrece dos concepciones clarificadoras respecto de la perspectiva de género.

### **Ley del Instituto Nacional de las Mujeres:**

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

...Perspectiva de género: concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la equidad de género.

## **Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia:**

**ARTÍCULO 5.-** Para los efectos de la presente ley se entenderá por:

**IX.** Perspectiva de Género: Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones;

### **4. Transversalización de la Perspectiva de Género**

El vehículo para hacer valer la perspectiva de género es la transversalidad. La transversalidad o la transversalización de la perspectiva de género permite valorar el impacto que tiene para las mujeres y hombres toda decisión pública o privada.

Tradicionalmente, las decisiones se han fundamentado en un criterio de autoridad o competencia, sin ponderar sus implicaciones reales en los y las destinatarias. Muchos operadores asumen que si una persona con autoridad o un órgano con competencia decide, entonces, los efectos quedan automáticamente garantizados por la decisión.

Se entiende (o entendía tradicionalmente) que la decisión es intrínsecamente beneficiosa en virtud de una regla procedimental. Empero, son demasiados los ejemplos en los que las decisiones pueden ser autoritarias, arbitrarias e inequitativas. Bastaría recordar las

legislaciones que segregaban racialmente o las codificaciones civiles que expresamente limitaban y excluían a las mujeres del mundo jurídico y político. Inclusive, podría darse el caso de que una decisión, aunque no se hubiese tomado de manera excluyente, produzca efectos inequitativos o, como mínimo, en demerito de una óptica plural que debe caracterizar a una sociedad democrática. El ejemplo típico está en un parlamento, un congreso, un consejo universitario o una dependencia conformado exclusivamente por hombres que toman decisiones “universales” sin tomar en cuenta los contextos y las características de cada ser humano y en especial la opinión e intereses de las mujeres.

Precisamente, la transversalización de la perspectiva de género consigue que toda decisión sea valorada y dimensionada con el fin de conseguir y consolidar construcciones equitativas de género. No existe ninguna actividad pública o privada en la que no pueda operar la transversalidad. De esta manera, en el trabajo institucional, la transversalización conlleva formular normas que tomen en cuenta las necesidades y opiniones de mujeres y hombres. Desde luego, esto no significa concebir de manera abstracta la categoría hombre o mujer. Una adecuada transversalización debe considerar a unos y a otras en sus diferentes contextos, edades y particulares necesidades. Incluso, considerar a un universitario(a) o grupo de universitarios(as) que requieran un impulso reforzado a sus derechos.

La Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres nos ofrece el concepto legal:

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

...

**II. Transversalidad.-** Es el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas.

Como universitario o universitaria tiene el importante papel de realizar su trabajo con apego a la equidad de género, incorporando la perspectiva de género mediante la transversalidad. Los cambios sociales y la construcción democrática comienzan en la Universidad.

En la presente Guía dirigiremos nuestros esfuerzos para transversalizar la perspectiva de género en las funciones sustantivas y adjetivas universitarias. Esto significa que todas nuestras actividades deben tener presente el resultado que se puede producir para mujeres y hombres.



## **Capítulo Segundo**

### **Transversalización de la Perspectiva de Género en la UAEH**

#### **1.- Cuestiones Básicas a considerar para Transversalizar**

Consideramos que para poder ejecutar un procedimiento para transversalizar es menester que previamente tengamos presentes algunas cuestiones básicas:

- Finalidad de la transversalización de la perspectiva de género en la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH)
- Los objetivos de la transversalización de la perspectiva de género en la UAEH
- Garantías esenciales para la transversalización de la perspectiva de género en la UAEH

Una vez que en el anterior capítulo abordamos los conceptos básicos podemos aseverar que el propósito de transversalizar es vivificar la equidad de género en la realidad de todas las relaciones y actividades institucionales de la Universidad. Además, la transversalización garantiza que la convivencia cotidiana se produzca desde la ausencia de estereotipos negativos, mitos y prejuicios.

En la UAEH la finalidad de un procedimiento de transversalización estriba en articular la Política de Equidad de Género que está certificada e integrada en el sistema del MEG:2003. La Política prescribe:

En la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo nos comprometemos a promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, eliminando toda forma de discriminación y previniendo el hostigamiento sexual. A través del cumplimiento del Modelo de Equidad de Género, nos comprometemos a

promover un ambiente sano y condiciones de trabajo armoniosas que beneficien a hombres y mujeres mediante el establecimiento de las acciones (afirmativas a favor del personal) que sean necesarias para favorecer la equidad de género y la igualdad.

Ahora bien, esa articulación no se produce por la enunciación de la Política o por la simple formulación de normas de carácter general y pretendidamente impersonal. Mujeres y hombres no pueden disfrutar la igualdad a la que constitucionalmente tienen derecho, si no son consideradas sus necesidades y diferencias (o sus sensibilidades diferentes para participar en la vida pública y privada) en todos los procesos, actividades y estructura organizacional, así como en el régimen de convivencia cotidiano que establece en el ámbito organizacional un cierto régimen de relaciones humanas.

Para cumplir la finalidad de transversalizar resulta indispensable considerar dos objetivos mínimos siempre que ejecutemos un procedimiento de transversalización:

- Tener presente y valorar el impacto o las consecuencias que tiene para las mujeres y hombres los procesos de los sistemas institucionales, las actividades de las dependencias y unidades académicas, la normatividad universitaria, el clima laboral/ escolar y las relaciones humanas, desde la incorporación de la perspectiva de género.
- Armonizar desde la perspectiva de género y los instrumentos internacionales sobre derechos fundamentales la normatividad y prácticas institucionales que sirven de modelo para determinar la conducta, oportunidades y relaciones entre mujeres y hombres en la UAEH.

Es apreciable que la finalidad y los objetivos de la transversalización alcanzan el 100% del trabajo institucional. Todas las funciones y actividades universitarias pueden someterse al procedimiento de transversalización. Precisamente, la inequidad que azota a la vida e instituciones mexicanas tiene que ver no con la falta de compromisos o tareas de sensibilización en la materia, sino con la ausencia de una

ejecución generalizada de la transversalidad en el desarrollo institucional, social e, incluso, familiar. Esto explica por qué a pesar de la existencia de campañas nacionales y locales para impulsar la equidad de género, combatir la discriminación y prevenir el hostigamiento sexual, son casi imperceptibles los cambios esperados.

Teniendo en cuenta la finalidad y los objetivos mínimos para transversalizar, no debemos soslayar que el impacto es siempre positivo para las relaciones entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o escolar. En especial, es menester aclarar que la ejecución del procedimiento de transversalización no afecta ni modifica el plan, los programas, los sistemas, objetivos y metas de la Universidad. Transversalizar no significa abandonar el trabajo que se viene realizando, ni mucho menos implica afectar las responsabilidades institucionales. Tampoco debe suponerse que transversalizar conlleva una carga adicional de trabajo.

La transversalidad permite hacer un esfuerzo para mejorar las condiciones institucionales en las que nos desarrollamos hombres y mujeres. Un pequeño esfuerzo que tiene como consecuencia grandes beneficios en el trato, las oportunidades y la expresión legítima de las necesidades de todos y todas.

Finalmente, se sugiere considerar, como mínimo, tres garantías que aseguran el éxito de la ejecución del procedimiento de transversalización:

- El uso de lenguaje inclusivo y sensible al género
- La visibilización de la mujer y la consideración igual de las necesidades de hombres y mujeres
- El conocimiento o la identificación de los mitos y estereotipos negativos de género

La principal garantía de cualquier procedimiento de transversalización de la perspectiva de género comienza por un uso del lenguaje en términos equitativos. Se acepta y reconoce que el lenguaje no es neutral, pues expresa las preconcepciones que arbitrariamente se construyen en la sociedad. Qué mejor manera de evidenciar un fuerte compromiso de transversalidad que el lenguaje. Un lenguaje moralmente comprometido con la perspectiva de género, es decir, inclusivo y sensible al género.

El uso de este tipo de lenguaje no debe verse como un debate simplemente lingüístico. Es decir, si, por ejemplo, algún diccionario avala el empleo de “hombre” para aludir a ambos géneros, o bien, el conocido argumento de que no es lingüísticamente requerido visibilizar en el habla o las expresiones a lo femenino. En realidad, el lenguaje inclusivo expresa un compromiso moral, social e institucional de hacer de la comunicación el primer paso para un cambio profundo en las relaciones y planes vitales de mujeres y hombres.

Cuando hablamos o redactamos, expresamos una idea de lo que es la sociedad; tradicionalmente, una sociedad en la que la mujer no tiene presencia pública. Un impulso especial del lenguaje contribuye a que la transversalidad no sea simple propaganda. Evidencia que las personas y las instituciones están seriamente comprometidas con un cambio efectivo.

El lenguaje que garantiza la transversalización debe ser inclusivo y sensible al género. Inclusivo, porque expresa con claridad la presencia y necesidades de mujeres y hombres (desde todos sus contextos). Sensible al género porque el lenguaje debe contribuir al respeto a las diferencias y a la concienciación de la existencia del impacto de la cultura en la perspectiva de mujeres y hombres.

De esta manera, la transversalización requiere que el lenguaje:

- Represente a hombres y mujeres en las expresiones o comunicaciones. Esto se logra simplemente aludiendo a unos y otras. Empero, también se puede recurrir al uso de genéricos o expresiones neutrales que no indiquen una preferencia por la perspectiva de algún género
- No implique una segregación que imponga cargas o roles inequitativos en perjuicio de las mujeres
- No sea sexista ni machista
- Que no sea misógino
- Que no implique la validación social de mitos y estereotipos negativos de género
- Que no termine por ser androcéntrico, es decir, que consagre la perspectiva masculina como explicación universal del mundo. Esto se evidencia especialmente en las actividades institucionales que ejecutan las funciones o los cargos considerados “más importantes” en una organización.

En la UAEH debemos esforzarnos por modificar los usos de la lengua que no sean equitativos o que perjudiquen una perspectiva equitativa para las universitarias. Ejemplos, celebrar el “día del niño” en lugar de expresar equitativamente: el *día de la infancia* o *día de niños y niñas*. Celebrar el “día del maestro” en lugar del *día del personal docente* o el *día de las maestras y maestros*. La “cena de funcionarios” en lugar de la *cena para el funcionariado*. En las unidades académicas convocar a “junta de padres de familia”, cuando el respeto de lenguaje inclusivo y sensible al género demanda *convocar a junta de padres y madres de familia*.

La visibilización de la mujer y la consideración igual de las necesidades de hombres y mujeres resulta vital para impulsar la transversalización. Es menester que cada dependencia y unidad académica realice sus propios esfuerzos para vivificar esta garantía en sus procesos y actividades. Entre las actividades que posibilitan la garantía se encuentran:

- La difusión de la política de equidad de género y los dípticos sobre equidad, por parte del o la representante de la dependencia o del subcomité de equidad de género de la unidad académica.
- Impulsar la participación de la mujer en los actos relevantes de la dependencia o de la unidad académica. Por ejemplo, la intervención en discursos, presentaciones institucionales, presencia en los presidium, etc.
- La consideración de los resultados del Diagnóstico de Equidad de Género que anualmente elabora el Comité Institucional de Equidad de Género.
- Impulsar la participación de los hombres en actividades en las que tradicionalmente no tienen presencia en la dependencia o unidad académica.
- Conceder igual participación de las mujeres en la dependencia o en la unidad académica. En especial, garantizar la igualdad referida a través de una distribución equitativa de los recursos materiales (equipos de cómputo, líneas telefónicas, papelería, mobiliario, etc.) y una igualdad en el tiempo que se dedica a atender los proyectos de mujeres y hombres.

La última garantía, el conocimiento o la identificación de los mitos y estereotipos negativos de género, parte de la base de que cada dependencia o unidad académica acepte que el ejercicio de sus funciones y actividades no resultan indiscutiblemente neutrales o amigable para los géneros. Las funciones y actividades se ven impactadas por las preconcepciones culturales relativas a los roles de mujeres y hombres. En muchas ocasiones el personal y el alumnado reproduce en la Universidad los estereotipos negativos y mitos que aprendió en sus contextos sociales. Esto ocasiona que al ejercerse una función o al ejecutar una actividad, esos estereotipos y mitos impacten negativamente el resultado del trabajo, perjudicando a las mujeres universitarias.

El Comité Institucional de Equidad de Género en el contexto del Sistema de Gestión de Equidad de Género, realiza una identificación de los estereotipos negativos y mitos que afectan a hombres y mujeres. Se sugiere que el o la representante de la dependencia o el subcomité de equidad de género de la unidad académica difundan el resultado de la identificación de los estereotipos y mitos entre el personal y el alumnado. Adicionalmente, se sugiere que cada dependencia o unidad académica:

- Realice una reunión al inicio de cada semestre con los/las responsables, integrantes de la Dirección, mandos directivos, profesorado, para hacer conciencia de los mitos y estereotipos identificados. De esta manera, se debe tener presente la necesidad de eliminarlos.
- Preguntar o consultar al personal/alumnado sobre aquellos mitos o estereotipos que están afectando de manera especial el trabajo de la dependencia o la unidad académica.
- Solicitar la intervención del Defensor Universitario para ejecutar las acciones correctivas o de mejora necesarias para eliminar los estereotipos negativos y mitos.
- Programar, al menos una vez al año, una semana de equidad de género en las unidades académicas.
- Programar, al menos una vez cada semestre, un día de la equidad de género en las dependencias universitarias.

## 2.- Procedimiento Modelo para Transversalizar la Perspectiva de Género

El procedimiento de transversalización de la perspectiva de género permite cumplir la finalidad y los objetivos, teniendo presentes las tres garantías mínimas. Insistimos en que el procedimiento se puede desplegar en todas las funciones y actividades de la UAEH. No existe función, sistema o actividad que no pueda ser susceptible de transversalización. En realidad, una característica del trabajo de las organizaciones públicas y privadas del mundo contemporáneo estriba en la garantía institucionalizada de considerar las necesidades de mujeres y hombres en el desarrollo del trabajo, así como la estimación del impacto que tiene la toma de decisiones en todos los niveles. En suma, cualquier organización debe transversalizar la perspectiva de género, pues ésta traduce el procedimiento más adecuado para vivificar los derechos fundamentales a la igualdad y la garantía igualitaria en el ejercicio de los derechos fundamentales. En el siglo XXI la transversalidad nos ofrece un mundo de posibilidades para que las mujeres y los hombres se desarrollen efectivamente desde el respeto a sus diferencias.

A continuación proponemos un procedimiento modelo para transversalizar, que se despliega en tres grandes etapas. Desde luego, al ser un modelo, tiene pretensiones de aplicabilidad general en cualquier organización pública o privada, empero, no constituye –en tanto modelo– una forma unitaria prescriptiva que resuelva o explique en definitiva la transversalidad en México. Pese a la pretensión de generalidad, debe considerarse que el procedimiento modelo está proyectado con base en las características y necesidades institucionales de la UAEH. Las tres etapas son:

- PRIMERA ETAPA: Toma de conciencia (planeación)
- SEGUNDA ETAPA: Puesta en práctica (ejecución)
- TERCERA ETAPA: Génesis de cambios y beneficios (evaluación y seguimiento)

Puede darse cuenta que la sencillez y la facilidad para desplegar el procedimiento son el cimiento para la formulación de las tres etapas. Cada etapa tiene implícito un ciclo común a toda tarea con una base de elemental rigor metodológico, es decir, planear, ejecutar lo planeado y evaluar el éxito de lo que se planeó/ejecutó. Las especificidades son el

punto a destacar, pues en éstas se ilumina la intención de considerar la finalidad y los objetivos propuestos.

## **PRIMERA ETAPA**

### **Toma de conciencia (planeación)**

**Objetivo General de la etapa:** Tomar conciencia de la igualdad y asumir un paradigma equitativo que respeta las diferentes identidades y necesidades de la dependencia o unidad académica

#### **Objetivos Específicos de la etapa:**

- Identificar los ámbitos de igualdad que existen en la dependencia o unidad académica
- Identificar las inequidades y estereotipos negativos de la dependencia o la unidad académica
- Identificar la diversidad y características de la diversidad de la dependencia o unidad académica (por ejemplo, prevalencia de edades, graduaciones académicas, competencias profesionales, personas extranjeras, personas pertenecientes a un grupo originario o a una comunidad indígena, etc.)
- Conocer los elementos de la Política de Equidad de Género

La primera etapa implica ser conscientes de las igualdades y el paradigma equitativo que visibiliza la diversidad, así como el reconocimiento y respeto a las diferentes necesidades de mujeres y hombres.

Se reitera que la toma de conciencia no es abstracta ni generaliza (para hacer invisible) la igualdad y la equidad. Precisamente, muchas veces, con el propósito de formular normas o procesos neutros se termina anulando la transversalidad.

La etapa se despliega en dos pasos:

- Sensibilización
- Definición de compromiso de la dependencia/unidad académica

La sensibilización comienza por la difusión y la confirmación del conocimiento de la Política de Equidad de Género, así como de los conceptos básicos por todos los y las integrantes de la dependencia o de la unidad académica. La sensibilización es una tarea continua y permanente que debe ejecutarse por el o la representante de la dependencia o el subcomité de equidad de género de la unidad académica.

El o la representante de la dependencia o el subcomité de equidad de género de la unidad académica debe procurar que se ejecute una reunión al inicio de cada semestre, con el fin de dar a conocer los dípticos de equidad y hostigamiento sexual, el código de ética del personal y los carteles de difusión de la política de equidad de género. Es recomendable que semestralmente se envíe, a través del correo electrónico institucional, la versión digital de los dípticos de equidad y hostigamiento sexual, así como el código de ética del personal.

En la reunión se debe exponer la política de equidad de género, haciendo énfasis en la importancia que tiene para la Universidad la equidad y el respeto a la diferencias.

Una vez que se ha ejecutado la reunión, la dependencia o la unidad académica a través de el/la representante o el subcomité de equidad de género debe proceder a elaborar un Diagnóstico de las características y necesidades de mujeres y hombres. Para el efecto se sugiere considerar el Diagnóstico de Equidad de Género que anualmente elabora el Comité Institucional de Equidad de Género, en especial, la versión ejecutiva que puede solicitar al Defensor Universitario.

El Diagnóstico servirá para fundamentar el compromiso de la dependencia o la unidad académica.

**Diagnóstico de las características y necesidades de mujeres y hombres de la dependencia o unidad académica**

- El Diagnóstico debe contener, en todos los apartados, los datos segregados por sexo.
- Se debe incluir una distinción del rango de edad, categoría, sector.
- Tomar en cuenta las necesidades: situación de equidad de la dependencia, funciones que desarrollan hombres y mujeres, proyectos y metas institucionales que desarrollan mujeres y hombres.

Es muy importante que en el diagnóstico se incluyan preguntas sobre las actividades que normalmente realizan mujeres y hombres, así como preguntas relativas al trato que reciben unos y otros al ejecutar dichas actividades.

Tampoco debe olvidarse que cuando hablamos de necesidades, estamos aludiendo a una consideración amplia de los papeles que asumen mujeres y hombres en la Universidad. Precisamente, una visión estrictamente masculina o masculinizada (en tanto estereotipo) del trabajo universitario produce que las mujeres sean invisibles en la toma de decisiones institucionales.

Concluido el Diagnóstico de la dependencia o unidad académica, el/la representante o el subcomité de equidad de género procederán a:

- Identificar las diferentes necesidades
- Identificar las características del personal o alumnado
- Identificar los estereotipos negativos y los mitos que subsisten en la dependencia o unidad académica
- Determinar las necesidades de conciliación de la vida privada con la laboral por rango de edad y sexo
- Número de hombres y número de mujeres que participan en los proyectos y tomas de decisiones de la dependencia o unidad

- Número de hombres y número de mujeres que se benefician de estímulos o apoyos para desarrollar programas específicos o proyectos institucionales o académicos
- Escolaridad de hombres y mujeres de la dependencia
- Características de las oficinas y necesidades de equipamiento o equipamiento con el que cuentan mujeres y hombres

Finalmente, con el resultado del Diagnóstico la dependencia o la unidad académica deben establecer un compromiso. Este compromiso es armónico con los hallazgos que inhiben la equidad de género en la dependencia o unidad académica. En otras palabras, el compromiso tiene que ver con aquello que se consideró prioritario modificar o cambiar con el fin de generar actitudes y mejores prácticas en el desarrollo de las actividades institucionales. Los ejemplos son infinitos, pero, a título enunciativo, podrían sugerirse los siguientes:

*En la (dependencia o unidad académica) asumimos el compromiso de lograr que los hombres y las mujeres tengan el mismo número de participaciones en la dirección o coordinación de equipos y en las intervenciones institucionales de mayor importancia.*

*Todo el personal de (dependencia o unidad académica) asumimos el compromiso de no utilizar lenguaje sexista, impulsando un lenguaje inclusivo y sensible al género en cada comunicación por escrito y en las comunicaciones verbales cotidianas.*

El compromiso también puede tener una doble dimensión. Es decir, un compromiso exclusivo del mando directivo (Rector, Secretario General, Coordinador(a), Director(a), etc.) y un compromiso de todo el personal (o sectores del personal, es decir, administrativo o académico) de la dependencia o unidad académica. Ejemplos:

*Como (Rector, Secretario General, Coordinador(a), Director(a), etc.) asumo el compromiso con todo mi personal y personas que soliciten nuestros servicios a otorgar las mismas oportunidades de participación y un trato equitativo, sin distinción*

*alguna y a través de la publicidad, transparencia y apego a la normatividad universitaria.*

*El personal administrativo de (dependencia o unidad académica) asumimos el compromiso de otorgar un servicio cálido y equitativo, conforme a nuestras funciones y obligaciones, a toda persona que requiera nuestros servicios o que nos haga una consulta.*

*El personal académico de (unidad académica) asumimos el compromiso de otorgar y garantizar un trato equitativo en el aula a todo el alumnado, promoviendo el empoderamiento de nuestras alumnas y el impulso de su participación en todas las actividades académicas.*

Las posibilidades de redacción de los compromisos son infinitas, empero, recuerde que el Estatuto General en el artículo 108 otorga al Defensor Universitario la función de asesorar y promover compromisos con las dependencias. *Ergo*, no dude en solicitar la colaboración del Defensor Universitario en la construcción del o los compromisos que su dependencia o unidad académica desee asumir.

## **SEGUNDA ETAPA**

### **Puesta en práctica (ejecución)**

Objetivo General de la etapa: Cumplir y hacer efectiva la política de equidad de género y los compromisos asumidos por la dependencia o unidad académica con el fin de transversalizar la perspectiva de género

Objetivos Específicos de la etapa:

- Elaborar un catálogo de las comunicaciones, procesos y actividades de la dependencia o unidad académica
- Determinar una garantía de la participación y la expresión de necesidades de mujeres y hombres
- Definir los resultados que se pretenden conseguir

Una vez asumidos los compromisos e identificados los resultados del Diagnóstico interno de la dependencia o unidad académica, así como de los principales resultados del Diagnóstico de Equidad de Género que elabora el Comité Institucional de Equidad de Género, el o la representante y el subcomité de equidad de género procederán a transversalizar la perspectiva de género en el trabajo cotidiano.

Transversalizar la perspectiva de género permite que en cada dependencia o unidad académica se elimine la desigualdad y la jerarquización fundada en el género (en especial, el masculino), así como garantizar que se valorarán los impactos que toda decisión, política o proceso tengan en mujeres y hombres.

Por ende, el primer paso en la puesta en práctica de la transversalización estriba en la elaboración de un catálogo que contenga:

- La relación de procesos y actividades con los cuales cumple sus funciones y obligaciones la dependencia o la unidad académica
- La relación y descripción de las comunicaciones institucionales
- La descripción de los resultados esperados al cumplir los procesos de la dependencia o unidad académica

Es menester recordar que en el primer punto se debe recurrir al Sistema Institucional de la Calidad (SICA) y, en concreto, al Manual de Procedimientos y a la Descripción de Puestos. En el Manual están descritos los procesos certificados con sus actividades. En el caso de una unidad académica que no cuente con procesos certificados, el subcomité

de equidad de género procederá a identificar los procesos con los que trabajan.

### ADVERTENCIA

La UAEH cuenta con una certificación corporativa bajo la norma ISO:9001:2008. Es muy importante que las unidades que aún no han adoptado la norma se integren. Es verdad que la norma no ampara todas las dimensiones posibles de la calidad, pero esto no exime la adopción. Precisamente, la norma es un buen punto de partida para poder ejecutar la transversalización al tener un control y una certidumbre indispensable para consolidar efectivamente la equidad de género

Una vez que se tiene la relación de los procesos (certificados o no) con los que rige su actividad la dependencia o la unidad académica, el trabajo debe dirigirse a transversalizar la perspectiva de género. Es decir:

- Identificar las posibles causas de inequidad y jerarquización de las personas con base a construcciones de género
- Además, el impulso de la equidad, el ejercicio igual de los derechos de hombres y mujeres, así como el igual valor que éstos tienen al participar en los procesos institucionales.

Lo anterior con el fin de que la construcción y la ejecución de los procesos institucionales garantice la valoración del impacto que éstos producen en mujeres y hombres, pues en la práctica no son neutrales al género ni mucho menos pueden resultar indefectiblemente imparciales para el ejercicio de los derechos de unas y otros.

Por ende, cada proceso deberá valorarse y revisarse para:

Identificar las posibles causas de inequidad en los procesos (certificados o no)

La dependencia o la unidad académica deben proceder a:

- Verificar que todos sus procesos son armónicos con la legislación universitaria. En especial, con la Ley Orgánica y el Estatuto General
- Verificar si la construcción del proceso y sus actividades presenta un lenguaje inclusivo y sensible al género
- Determinar por cada proceso qué participación tienen hombres y mujeres. Se debe poner énfasis en la detección de estereotipos negativos que afecten a las mujeres en el proceso
- Verificar que el resultado o el producto del proceso no implique en sí mismo una inequidad o la construcción de un estereotipo negativo o la continuación de un prejuicio acerca del papel que desempeña la mujer
- Verificar que la construcción del proceso no termine por validar en la realidad roles sexistas o roles que discriminen a mujeres u hombres

Si se detecta alguna cuestión no conforme en los procesos y cuyo origen esté en la construcción/descripción del mismo, la dependencia o la unidad académica procederá a ejecutar la acción correctiva/de mejora en los términos del SICA. Si la disconformidad se presenta en la puesta en práctica del proceso, se reportará el hallazgo al Defensor Universitario para que proceda a asesorar a la dependencia. En el caso de que la ejecución inequitativa del proceso se deba no al proceso, sino a una conducta inadecuada de la persona titular de la dependencia o unidad (por ejemplo, el establecimiento de una jerarquización de tipo sexista o machista), se procederá a iniciar el procedimiento de queja del artículo 108, fracción V del Estatuto General. Finalmente, si el resultado del proceso es lo que produce un resultado contraintuitivo inequitativo, se llevará a cabo una revisión del proceso para adecuarlo. Incluso, se podrá reformular por completo el proceso, de conformidad a los lineamientos de la Dirección de Gestión de la Calidad.

### **Nota para el ejercicio docente**

Si bien es cierto el reglamento Escolar establece una serie de enunciados jurídicos que pretenden garantizar equitativamente el trato y el ejercicio de los derechos del alumnado, también lo es que se sugiere que las unidades académicas notifiquen a todo el personal académico con carga frente a grupo:

- La obligación de impulsar la participación de las alumnas
- El uso extensivo de lenguaje inclusivo. En especial, visibilizar a la mujer en la redacción científica y en las expresiones académicas
- La prohibición de establecer roles sexistas en el trabajo académico
- La prohibición absoluta de conductas que pretendan colocar a las alumnas en un papel secundario o irrelevante en el aula

Finalmente, cada proceso deberá valorarse y revisarse para: Impulsar la equidad, el ejercicio igual de los derechos de hombres y mujeres, así como el igual valor que éstos tienen al participar en los procesos institucionales

La dependencia o la unidad académica deben proceder a:

- Verificar que en la descripción y desarrollo de los procesos la relevancia de mujeres y hombres esté equilibrada y sea respetuosa de los méritos
- Verificar que la participación de mujeres y hombres sea coherente con el perfil y la carga laboral. Es importante considerar que la falta de respeto a las normas de calidad, laborales y administrativas, produce inequidad
- Verificar que las actividades que desarrollen las mujeres tengan presencia o impacto en los procesos en donde tradicionalmente no participan

- Verificar que la participación de las mujeres en los procesos no conlleve un estereotipo negativo (por ejemplo, un papel subordinado basado en el hecho de ser mujer)
- Impulsar la participación de los hombres en todas las etapas de los procesos, de manera que exista impacto en las cuestiones en las que tradicionalmente no aparecen

El segundo componente del catálogo presentará la relación y descripción de las comunicaciones institucionales. La dependencia o la unidad académica deben elaborar un listado de las comunicaciones que se acostumbran en el trabajo cotidiano (oficios, memos, circulares, etc.). Se debe poner especial atención en comprobar que la redacción de todas las comunicaciones:

- Presente lenguaje inclusivo y sensible al género
- Que las comunicaciones estén fundadas y motivadas. La fórmula acostumbrada de redacción es: “Con fundamento en el artículo XXX de XXXXX”
- Que las comunicaciones se usen para cumplir los procesos. Es importante verificar que no se estén produciendo comunicaciones que nada tengan que ver con las funciones de las dependencias o las unidades académicas
- En el caso de comunicaciones que tengan que ver con permisos o justificantes, se debe verificar que exista un equilibrio para mujeres y hombres

Finalmente, el catálogo contendrá la descripción de los resultados esperados al cumplir los procesos de la dependencia o unidad académica. Esos resultados están relacionados con los indicadores de cada dependencia o unidad académica. Sin embargo, es importante comprobar que los resultados no produzcan inequidad en perjuicio de mujeres u hombres. Uno de los impactos relevantes de la transversalización estriba en que los resultados de la ejecución del trabajo o de la articulación de las políticas institucionales no se conviertan en una fuente de discriminación e inequidad. Muchas veces se producen resultados que son inequitativos de género. Por ejemplo, cuando un proceso excluye expresamente a cualquiera de los géneros. Puede recordarse algunos procesos de selección de “edecanes”, de “supervisores”, “choferes”, “jardineros” o “directores” en los que la descripción expresamente excluye a las

mujeres o a los hombres. Otro caso son las convocatorias académicas que visibilizan solamente el papel de los hombres.

Si el resultado de los procesos es inequitativo o produce inequidad, debe reformularse. Normalmente, basta con abrir la participación a ambos géneros. No debe soslayarse que constitucionalmente no existe ninguna prohibición o impedimento para que mujeres y hombres participen en la vida pública. Los requisitos o ponderaciones objetivas (por ejemplo, los relativos a la graduación académica) no son discriminatorios, empero, la exclusión de uno de los géneros siempre es inequitativa sí y sólo sí no concurre una causa objetiva e imparcial. Por ende, no se puede justificar la existencia de un proceso que produzca resultados “masculinizados” o “feminizados” ni mucho menos existen procesos propios de las mujeres o de los hombres.

Terminado el catálogo se procederá a determinar una garantía de la participación y la expresión de necesidades de mujeres y hombres. Debe recordarse que la esencia de la transversalización se traduce en tener en cuenta el impacto que producen las decisiones en hombres y mujeres. Garantizar que unas y otros sean tomados en cuenta en el trabajo institucional con respeto estricto a la diversidad y a las diferencias, permite que se consolide el trabajo de la dependencia o la unidad académica.

En consecuencia, la dependencia o la unidad académica establecerán una garantía mínima. Con independencia de aquellas que cada dependencia o unidad desarrolle con base a las características de sus procesos, se recomienda que se establezca un mecanismo que garantice la participación y la expresión de las necesidades de mujeres y hombres. El mecanismo estriba en visibilizar la libre expresión y participación del personal; con especial énfasis en las universitarias.

Se sugiere que como mínimo cada dependencia o unidad académica:

- Visibilice y formalice la participación y expresión de las necesidades de las mujeres a través de un formato que permanentemente esté a su disposición. El/la representante o el subcomité de equidad de género serán responsables de obtener los resultados y comunicarlos al o la titular, así como al Defensor Universitario
- Periódicamente, el/la representante o el subcomité de equidad

de género debe impulsar una reunión del personal con el o la titular para que se visibilice las normas del Código de Ética. En especial, las de garantía de atención del personal no directivo y la de expresión equitativa. Recordemos que promover estas prácticas fortalece el clima laboral y el ambiente armónico. Además, ayuda a que el personal se integre con motivación en la revisión de los procesos y en su mejora continua. Se insiste en que la transversalización es armónica con la política y los objetivos de calidad de la Institución, pues el tono directivo con sentido humano tiene vivificación con el respeto y protección de las necesidades de mujeres y hombres

Finalmente, la dependencia o la unidad académica deberán definir los resultados que esperan, los cuales serán armónicos con los diagnósticos, compromisos y garantías. Los resultados, como es natural, estarán alineados con los parámetros del Sistema de Gestión de la Equidad de Género de la Universidad.

Como sugerencia, recuérdese que todos los resultados tienen que vivificar la transversalización en los procesos y tareas de la dependencia o la unidad académica.

### **TERCERA ETAPA**

#### **Génesis de cambios y beneficios (evaluación y seguimiento)**

Objetivo General de la etapa: Evaluar y dar seguimiento de los cambios y los beneficios en la dependencia o la unidad académica

#### **Objetivos Específicos de la etapa:**

- Evaluar la intensidad de los cambios y beneficios
- Ejecutar las acciones correctivas o de mejora
- Solicitar la aprobación de las acciones afirmativas o a favor del personal que extiendan los cambios o beneficios a todas la Universidad

Una vez que se definieron los compromisos y los resultados por la dependencia o la unidad académica y además se cuenta con el catálogo, es momento de dar seguimiento y evaluar los cambios y beneficios.

Tanto el sistema institucional de la calidad como el sistema de gestión de la equidad de género (MEG:2003) tiene definidos los parámetros para la evaluación y el seguimiento de los procesos. En especial, en el MEG:2003 la cláusula 4.4 contiene los puntos necesarios para dar seguimiento y evaluación a la transversalización de la perspectiva de género planteada en la presente guía.

De manera específica se propone que el o la representante de la dependencia o el subcomité de equidad de género de la unidad académica lleven a cabo las siguientes acciones:

- Establecer como mínimo una revisión anual de la transversalización en los procesos y actividades. Se sugiere que en las unidades académicas se pueda ejecutar una revisión al término de cada semestre
- Establecer la periodicidad para la medición del conocimiento y eficacia de los compromisos y resultados proyectados. Se sugiere que la periodicidad quede empatada con las revisiones
- De conformidad al SICA complementar las revisiones a los procesos en términos de calidad con la revisión de la eficacia de las acciones propuestas en la segunda etapa de la presente Guía
- Establecer los indicadores que permitan medir el impacto y la eficacia de la participación y expresión de necesidades de mujeres y hombres en los diferentes procesos de la dependencia o la unidad académica. Recuérdese que la definición de los indicadores es armónica con el tipo de procesos y resultados esperados
- Documentar las áreas de oportunidad y mejora y desplegar las acciones correctivas y de mejora que sean necesarias
- Finalmente, cuando los cambios o beneficios detectados puedan ser extendidos, el o la representante podrá elevar una petición al Defensor Universitario, para que se integren en la solicitud de autorización de una acción afirmativa o a favor del personal que permita remover las inequidades y consolidar la valoración

permanente de las necesidades y expresiones de mujeres y hombres

Se sugiere especialmente dirigir el procedimiento modelo para transversalizar al desarrollo y consolidación de la calidad, la elaboración del PAO y las requisiciones. Tenga en cuenta que las unidades y dependencias que participan en el PIFI pueden apoyarse en el procedimiento modelo para el desarrollo de los diversos proyectos.

El Defensor Universitario está a disposición de las dependencias y unidades académicas para las asesorías y cursos que se consideren necesarios.



## **Legislación y Bibliografía de Consulta**

### **1.Legislación**

A.- Instrumentos y Normas Internacionales de Derechos Humanos

Carta Democrática Interamericana

Código Internacional de Conducta para los titulares de cargos públicos

Convención Americana sobre Derechos Humanos

Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción

Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de  
Discriminación contra las Personas con Discapacidad

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la  
Violencia contra la Mujer, “Convención De Belém Do Pará”

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación  
contra la mujer

Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad

Convención sobre los Derechos del Niño

Declaración americana de los derechos y deberes del hombre

Declaración del Milenio

Declaración política

Declaración sobre el sexagésimo aniversario de la Declaración  
Universal de Derechos Humanos

Declaración sobre el derecho y el deber de los individuos, los grupos y  
las instituciones de promover y proteger los derechos humanos y  
las libertades fundamentales universalmente reconocidos

Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer

Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer

Instituciones nacionales de promoción y protección de los derechos  
humanos

Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las  
personas con discapacidad

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Principios de las Naciones Unidas en favor de las personas de edad

Principios rectores sobre la reglamentación de los ficheros  
computadorizados de datos personales

B.- Legislación Federal

Ley del Instituto Nacional de las Mujeres

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

Ley General para el Control del Tabaco

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación

Ley para la Protección de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes

C.- Legislación Estatal

Ley de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el  
Estado de Hidalgo

Ley para la Atención de Personas con Discapacidad en el Estado de  
Hidalgo

Ley para la Protección de los Derechos de las Niñas, Niños y  
Adolescentes en el Estado de Hidalgo

Ley para la Protección de los No Fumadores en el Estado de Hidalgo

Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación para el Estado de  
Hidalgo

D.- Legislación Universitaria

Ley Orgánica

Estatuto General

Estatuto de Personal Académico

Contrato Colectivo SPAUAEH

Contrato Colectivo SUTEUAEH

## Bibliografía de Consulta

- ARANGO-RESTREPO, M. C., Curso Taller sobre la discriminación de la personas con VIH-Sida, 1a. Ed., México, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2009.
- BLANCARTE, R. J., Libertad religiosa, Estado laico y no discriminación. 1a. Ed., México, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2007, colección Cuadernos de la igualdad, núm. 9.
- BORNOT CRÉBESSAC, S., La discriminación en las empresas. 1a. Ed., México, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2005, colección Empresa Incluyente, núm. 1.
- CARBONEL, M., Igualdad y Constitución, 1a. Ed., México, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2004, colección Cuadernos de la igualdad, núm. 1.
- Estudio sobre la reforma a la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, y HERRÁN-SALVATTI, Eric, Grupos en situación de vulnerabilidad y definición de acciones afirmativas 1a. Ed., México, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2008, colección Estudios, núm. 7.
- CISNEROS, Isidro y CISTERNAS, Ma. Soledad, Derecho, democracia y no discriminación. 1a. Ed., México, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2008, colección Miradas, núm. 4.
- CONAPRED-INMUJERES, 10 recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje. 1a. Ed., México, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2009, Textos del Caracol, núm. 1.
- DÍEZ-PICAZO, L. M., La derogación de las leyes, Madrid, Civitas, 1990.
- FERRAJOLI, L., CARBONEL, M., Igualdad y diferencia de género. 1a. Ed., México, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2008, colección Miradas, núm. 2.
- GARCÍA-CLARCK, R., Derecho a la diferencia y combate a la discriminación. 1a. Ed., México, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2006, colección Cuadernos de la igualdad, núm. 7.
- GUTIÉRREZ, R., Cultura política y discriminación. 1a. Ed., México, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2005, colección Cuadernos de igualdad, núm. 3.
- INMUJERES, ABC de Género en la Administración Pública, México, 2002
- ISLAS-AZAIS, H., Lenguaje y discriminación. 1a. Ed., México, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2005, colección Cuadernos de la igualdad, núm. 4.
- LANDEROS-AGUIRRE, L. G., Curso Taller sobre Discapacidad y Discriminación, 1a. Ed., México, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2009.

- LÓPEZ-BARAJAS, Ma. de la Paz, La discriminación contra las mujeres: una mirada desde las percepciones. 1a. Ed., México, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2008, Textos del Caracol, núm. 2.
- RODRÍGUEZ -ZEPEDA, J., ¿Qué es la discriminación y cómo combatirla?, 1a. Ed., México, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2004, colección Cuadernos de la igualdad, núm. 2.
- SALAZAR-CARRIÓN, L., Democracia y Discriminación 1a. Ed., México, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2005, colección Cuadernos de la igualdad, núm. 5.
- SALAZAR-UGARTE, P., La laicidad: antídoto contra la discriminación. 1a. Ed., México, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2007, colección Cuadernos de la igualdad, núm. 8.
- SERRET BRAVO, E. A., Estrategia contra la discriminación de género. 1a. Ed., México, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2007, colección Estudios, núm. 6.
- SERRET, E., Discriminación de género. Las inconsecuencias de la democracia. 1a. Ed., México, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2005, colección Cuadernos de la igualdad, núm. 6.
- Stoller, R., Sex and Gender: On the Development of Masculinity and Femininity, Science House, New York City, 1968
- Splitting: A Case of Female Masculinity, Quadrangle, New York, 1973
- Presentations of gender, New Haven, Yale University Press, 1985
- VALENZUELA, Ma. L., -GAMBOA, M., Curso-Taller Y tú, ¿Cómo discriminas? 1a. Ed., México, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2009.

### 3.Documentos Institucionales

- Acuerdos del Sr. Rector relativos a la implantación del MEG:2003
- Código de Ética del Personal de la UAEH
- Díptico de Equidad de Género
- Díptico de Hostigamiento Sexual
- Documento Rector para el Establecimiento de un Sistema de Gestión de la Equidad de Género (MEG:2003)
- Guía del PAO (expedición anual por la Dirección General de Planeación)
- Texto de la Política de Equidad de Género
- Texto de la Política de Calidad
- Texto de la Visión y la Misión Institucional





A series of 20 horizontal dashed lines spaced evenly down the page, providing a template for writing.







A series of 20 horizontal dashed lines, evenly spaced, providing a template for writing or drawing.







A series of 20 horizontal dashed lines spaced evenly down the page, providing a template for writing.







A series of 20 horizontal dashed lines, evenly spaced, intended for writing or drawing.







A series of 20 horizontal dashed lines, evenly spaced, providing a template for writing or drawing.







A series of 20 horizontal dashed lines spaced evenly down the page, providing a template for writing.



*Guía de Transversalización de la Perspectiva de Género 2009* se terminó de imprimir en el mes de diciembre de 2009, en los talleres gráficos de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.

El tiraje consta de 5000 ejemplares

