UNIVERSIDAD
DE GUANAJUATO

PROGRAMA INSTITUCIONAL
DE IGUALDAD DE GÉNERO
DE LA UNIVERSIDAD DE GUANAJUATO
2016-2019

Contenido

	Presentación	5
I	Introducción	7
II	Marco normativo y contexto	8
II.1	Legislación universitaria y modelo educativo	8
II.2	Instrumentos convencionales, nacionales y estatales	9
II.3	Especial referencia a los instrumentos convencionales y a las tendencias internacionales	9
III	Objetivo general del Programa	12
IV	Diagnóstico	13
V	Congruencia del Programa con la misión institucional y la planeación educativa nacional y estatal	19
VI	Políticas	24
VII	Ejes fundamentales del programa	25
	Eje I. Instrumentos, Estructuras y Procesos	25
	Eje II. Cultura de igualdad y género	26
	Eje III. Formación	27
	Eje IV. Vinculación y colaboración interinstitucional	27
	Eje V. Información y diagnósticos institucionales	28
	Eje VI. Estudios y colaboración académica	28
	Eje transversal: Difusión y socialización	29
VIII	Glosario	31
IX	Bibliografía	38

Universidad de Guanajuato

Luis Felipe Guerrero Agripino
Rector General

Héctor Efraín Rodríguez de la Rosa
Secretario General

José Luis Lucio Martínez
Secretario Académico

Jorge Romero Hidalgo
Secretario de Gestión y Desarrollo

Comité de Equidad y Género

Dra. Rocío Rosas Vargas	División de Ciencias Sociales y Administrativas	Campus Celaya-Salvatierra
Dra. Marcela Ortega Jiménez	División de Ciencias de la Salud e Ingenierías	Campus Celaya-Salvatierra
Dra. Graciela Ma. De la Luz Ruiz Aguilar	División de Ciencias de la Vida	Campus Irapuato-Salamanca
Dr. Héctor Gordon Núñez Palenius	División de Ciencias de la Vida	Campus Irapuato-Salamanca
Dra. Claudia Susana Gómez López	División de Ciencias Económico Administrativas	Campus Guanajuato
Luisa Fernanda Alfaro Luna	División de Derecho, Política y Gobierno (Alumna)	Campus Guanajuato
Mtra. Ma. Catalina Pérez Razo	División de Derecho, Política y Gobierno (Alumna)	Campus Guanajuato
Dra. Jessica María Vega Zayas	División de Ciencias Sociales y Humanidades	Campus León
Dra. Mireya Martí Reyes	División de Ciencias Sociales y Humanidades	Campus León
Dr. Alex Ricardo Caldera Ortega	División de Ciencias Sociales y Humanidades	Campus León
Mtra. Rocío Magali Barbosa Piza	Rectoría Campus León	Campus León
María Luisa Ávalos Montoya	División de Ciencias de la Salud (Alumna)	Campus León
Mtra. Raquel Castro Soriano	Escuela de Nivel Medio Superior de Irapuato	Colegio del Nivel Medio Superior
Lic. Luz Margarita Briones Andrade	Escuela de Nivel Medio Superior de León	Colegio del Nivel Medio Superior
Ing. Víctor Jiménez Ramírez	ASTAUG	
Mtra. Claudia Lizbeth Reyes Montúfar	ASPAAUG	

Presentación

El 5 de febrero de 2016, con fundamento en el artículo 21, fracción XI, de la Ley Orgánica de la Universidad de Guanajuato, y mediante acuerdo general, el Dr. Luis Felipe Guerrero Agripino, Rector General de la Universidad de Guanajuato, tuvo a bien constituir el Consejo Consultivo denominado "Comité de Equidad y Género".

La conformación del comité se propuso garantizar la representación de la comunidad universitaria (personal académico, estudiantes y personal administrativo) de los cuatro Campus y del Colegio del Nivel Medio Superior, para lo cual se recabó la opinión de las Rectorías de Campus y de la Dirección del Colegio del Nivel Medio Superior, realizándose la sesión de instalación el lunes 8 de febrero de 2016.

La misión del comité es detonar, impulsar y encauzar, con una visión incluyente e integral, la participación de la comunidad universitaria en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de todas las acciones que resulten indispensables para procurar y asentar en la vida universitaria una cultura y un ambiente respetuosos de la diversidad, de apego a los principios de igualdad y perspectiva de género.

Es decir, no es el Comité el ente que se arrogará el privilegio o la responsabilidad de desarrollar de manera aislada y única los grandes temas que demanda nuestra Institución, sino que, de manera incluyente, diseñará las estrategias para detonar la participación de la pluralidad que conforma nuestra comunidad universitaria. Dicho de otra manera, sus integrantes no somos "quienes más sabemos" de cada uno de los temas que se vinculan a la igualdad, la no discriminación y los derechos humanos, sin por ello negar las fortalezas que desde luego tenemos, en atención al rol que jugamos en la vida universitaria. Incluso, podemos señalar que en nuestro lugar pudo haber estado cualquier otro integrante de la Universidad, pues nuestra misión es, como ya se ha dicho, detonar la participación de todas y todos, mediante una actitud humilde y de escucha.

Al abordar de manera específica el tema de la Igualdad de Género atendemos una demanda particular hecha a nuestra Institución por la propia comunidad universitaria y por la opinión pública, sin dejar de estimar la importancia de los otros temas.

Tenemos, pues, la satisfacción de presentar el Programa Institucional de Igualdad de Género 2016-2019, el cual fue sometido al escrutinio de la comunidad universitaria y de la sociedad para su análisis y retroalimentación. Representa el punto de partida y no de llegada para que en conjunto construyamos una cultura de respeto a la diversidad. Es el medio, y no el fin. Hay mucho por hacer, y es momento de comenzar.

Comité de Equidad y Género

I. Introducción

Al amparo de compromiso que la Universidad de Guanajuato tiene con la sociedad y a fin de que el Programa Institucional de Igualdad de Género (PIIG) represente la visión y las necesidades de la comunidad universitaria, y a través de ella las de la sociedad, su elaboración se sustentó en un esfuerzo colectivo que integró todas las perspectivas.

El programa representa el esfuerzo de la Universidad de Guanajuato por incorporar la perspectiva de género y el enfoque de derechos humanos como ejes rectores en la construcción de una sociedad más justa, más igualitaria y más segura para las mujeres y los hombres.

La primera parte del programa contiene una visión del marco normativo bajo el que se rige, tomando como referencia los ámbitos internacional nacional, estatal y por supuesto su alineación con la legislación universitaria y su congruencia con la Misión la y Visión institucionales.

El programa se articula en seis ejes fundamentales dirigidos a generar diagnósticos, estrategias y políticas incidentes en la igualdad de género, la instrumentación de acciones afirmativas y la transversalización de la perspectiva de género, todo ello con la finalidad de lograr una Universidad incluyente y respetuosa de los derechos humanos.

Finalmente cabe destacar que este documento es un primer esfuerzo de aproximación a esa gran meta, por lo que anticipamos la necesidad de situarlo en una perspectiva de permanente adecuación a la realidad institucional y de mejora continua.

II. Marco normativo y contexto

II.1. Legislación universitaria y modelo educativo

Considerando que el Programa se funda normativamente en su propia legislación y se desarrolla bajo las coordenadas de su Modelo Educativo, el inicio de su operación ocurre en el momento más oportuno, al coincidir con un proceso de revisión y actualización tanto del conjunto normativo como de dicho documento. Bajo esa perspectiva, es pertinente señalar los puntos de articulación y contacto entre la legislación universitaria, el Modelo Educativo y el programa que se presenta.

Por una parte, el espíritu que orienta el programa se sitúa en los artículos 3º, y 5º, en su fracción III de la Ley Orgánica, y de manera particular en el artículo 4º, en el que se plasma de manera explícita el compromiso con la formación integral de las personas, siendo el género una de sus dimensiones fundamentales. Otorgan sustento también a su formulación los artículos 49, 50 y 62, fracción I, del Estatuto Orgánico.

El Modelo Educativo es en sí mismo un testimonio del compromiso institucional con la formación integral de la persona, que impulsa a la Universidad a guiarse por la búsqueda permanente de la verdad y por los principios de equidad e igualdad de oportunidades, responsabilidad, justicia, libertad, respeto, calidad y eficiencia. Particularmente, el Modelo Educativo subraya, desde el ámbito de las competencias genéricas, la importancia de que los miembros de la comunidad universitaria mantengan una actitud respetuosa de la interculturalidad, y la diversidad de creencias, valores, ideas y prácticas sociales para promover espacios de convivencia académica y profesional.

El mismo artículo 4 de la Ley Orgánica reconoce que la Universidad de Guanajuato, en el cumplimiento de su misión, se inserta en la comunidad nacional e internacional. En efecto, al dirigir la mirada hacia nosotras y nosotros mismos, podemos reconocer el significado que la comunidad universitaria tiene para el conjunto social como espacio de intersección y de encuentro de una diversidad de orden nacional e internacional a la cual se extienden los lazos de la equidad de género. La profunda sensibilidad y respeto que los universitarios profesan hacia los marcos legislativos nacional e internacional —explícita en este programa— se fundamenta en el reconocimiento y valoración de nuestra propia diversidad, misma que nos alienta a consolidar una visión en la que la equidad prevalezca en todas sus dimensiones.

II.2. Instrumentos convencionales, nacionales y estatales

En el marco señalado, resulta imperativo iniciar un proceso de integración a la vida de la comunidad universitaria de las reglas y principios contenidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, en la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y su protocolo facultativo, en la Recomendación 19: Violencia contra la Mujer del Comité de la CEDAW, en la Convención Americana sobre Derechos Humanos "Pacto de San José", en la Declaración sobre la Eliminación de Violencia contra la Mujer, en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), en el Comité de los Derechos Humanos. Observación General 28: Igualdad de derechos entre hombres y mujeres; en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre Violencia y en su Reglamento, en la Ley General de Víctimas, en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, en la Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes; en la Constitución Política del Estado de Guanajuato, en la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Guanajuato y en su Reglamento, entre otros instrumentos.

II.3. Especial referencia a los instrumentos convencionales y a las tendencias internacionales

Al lado de los diversos instrumentos de planeación nacional, en el ámbito internacional este programa se inserta en la ruta preparatoria a la celebración en 2018 del 70º aniversario de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, con la cual se declara plenamente comprometido, teniendo en consideración especial sus artículos 2, 7, 19, 22, 23, 25, 26, 27, 28 y 29. Consecuentemente, el programa suscribe los acuerdos internacionales que, en el ámbito de la equidad de género y el empoderamiento de la mujer, emanan de la Declaración desde su promulgación y que han adquirido mayor sensibilidad y fuerza gradualmente.

En el ámbito internacional, México se ha adherido a diversos instrumentos internacionales insertos en la Carta Universal de los Derechos Humanos, cuyos mecanismos de seguimiento son parte sustancial del sistema de las Naciones Unidas para la promoción y la defensa de los derechos humanos. En este conjunto de responsabilidades internacionales, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) es un mapa de ruta para el Estado Mexicano en materia de igualdad y erradicación de la violencia que

obliga al planteamiento de políticas, programas y acciones en todas las esferas públicas y ámbitos de gobierno. Además, el protocolo facultativo de la CEDAW complementa el marco jurídico para la aplicación de sus disposiciones, al otorgar a las mujeres la posibilidad de acceder a los recursos necesarios para reivindicar sus derechos humanos.

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

Otro documento reciente es la Declaración de Incheon[1] promulgada en 2015, que enfatiza, entre las cinco tareas pendientes para el logro de la visión en educación superior al 2030 las de "garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos (así como) lograr una educación con equidad de género, desde el ingreso".

Por medio del programa, la Universidad renueva el compromiso de atender de manera fiel y oportuna, especialmente como miembro de las diversas redes de cooperación interinstitucional nacionales e internacionales, todas las disposiciones que en esta materia sean aplicables.

Destaca, en ese marco, el compromiso del Programa con la agenda para el desarrollo después de 2015, plasmada en el documento "Transformar nuestro mundo:

1 La tercera ciudad más grande de Corea del Sur, sede de esa conferencia internacional.

la Agenda 2030 para el Desarrollo Sustentable", en su Objetivo 5: Lograr la equidad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

> **5.1** Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.
> **5.2** Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos públicos y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.
> **5.3** Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina.
> **5.4** Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.
> **5.5** Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.
> **5.6** Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen.
>> **a** Emprender reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales.
>> **b** Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres.
>> **c** Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.

La agenda al año 2030 ha encontrado un eco relevante en el reporte "Tendencias que Transforman la Educación 2016", de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) que considera a la equidad de género como un factor clave para el desarrollo y bienestar general, identificándola en el horizonte de los

objetivos prioritarios acogiendo, a su vez, el reporte del Fondo Monetario Internacional de septiembre de 2013: “Mujeres, Trabajo y la Economía”.

III. Objetivo general del programa

El Programa Institucional de Igualdad de Género se concibe como un documento integral y sin embargo no cerrado ni concluido. Ello significa que su diseño conceptual, normativo y de operación aspira a contar con una estructura a la vez sencilla, flexible e integral, de carácter modular, en la que puedan incorporarse iniciativas y de la que se deriven acciones relacionadas con la totalidad de elementos constitutivos de la igualdad de género: la variedad de actores implicados; la variedad de necesidades y propósitos; la variedad de plazos de cumplimiento de los objetivos inmediatos y finales; la responsabilidad compartida entre diferentes autoridades unipersonales y colegiadas, al estar implicada la búsqueda de un atributo transversal; la exigencia de articulación y colaboración con instancias externas, entre otros.

Dicho esto, el objetivo general del PIIG de la UG es el de ser un instrumento eficaz para la instauración de la perspectiva de género en sus diferentes instancias, dimensiones y prácticas institucionales.

Con esa perspectiva, el Programa contempla ejes, objetivos, estrategias y líneas de acción cuyo nivel de cumplimiento deberá de evaluarse en el año 2019, a efecto de plantear nuevas cotas de logro en esos y en otros objetivos, siendo previsible desde ahora la exigencia de instituir los propósitos con que se crea el PIIG en un proyecto permanente que haga de la perspectiva de género una norma de conducta y del abuso y el acoso en cualquiera de sus expresiones una práctica superada. De esa manera, el Programa Institucional de Igualdad de Género se inscribe con determinación y generosidad a la vez en un entorno de colaboración, dinamismo y solidaridad, de manera que, sin renunciar a los principios e intenciones básicos que enuncia, responda adecuadamente a cada nueva situación, tiempo y lugar que en su desarrollo encuentre la Institución.

El Programa Institucional de Igualdad de Género constituye el primer paso en la construcción del horizonte común a quienes integran la comunidad universitaria, y en consecuencia de una institución caracterizada por una perspectiva de género que ha permeado todo su ser y actuar, constituyendo un estilo de vida y un atributo transversal a todas sus dimensiones y prácticas.

IV. Diagnóstico

En 2015, en el marco de su septuagésimo aniversario, la UNESCO publicó el documento "Replantear la Educación ¿Hacia un bien común mundial?", acerca del cual declara que se trata de una nueva etapa de continuidad en la reflexión que se abrió en 1972 y en 1996, con los reportes Faure y Delors, respectivamente, sólo que ahora "de forma más ambiciosa".

El documento señala que, pese al progresivo empoderamiento de las mujeres, gracias a un mayor acceso a la educación, ellas siguen teniendo que hacer frente a la discriminación en la vida pública y en el trabajo y siendo objeto de violencia de toda índole. Reconoce que, aunque el universo de las personas que frecuentemente son discriminadas es amplio, incluyendo a miembros de comunidades originarias, personas con discapacidades, migrantes, las personas mayores y las poblaciones de países afectados por un conflicto; las mujeres y las niñas siguen siendo las más afectadas:

> El género ha sido tradicionalmente un elemento clave de la discriminación. En los últimos decenios se han fortalecido los derechos de la mujer, en particular gracias a los esfuerzos por ampliar la aplicación de la Convención de 1979 sobre la Eliminación de todas formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) y la aplicación del Marco de Acción de la Conferencia Internacional de Beijing (1995). Aunque se han producido avances considerables que han permitido una mayor igualdad entre los géneros en el acceso a la salud y la educación, los progresos han sido mucho menores por lo que respecta al incremento de la expresión y participación de las mujeres en la vida social, económica y política. La mayoría de las personas que viven en la pobreza extrema son mujeres. También son ellas la mayor parte de los jóvenes y adultos analfabetos del planeta. Las mujeres, además, ocupan menos del 20% de los escaños parlamentarios del mundo entero. La situación inicialmente frágil de la mujer en el mercado de trabajo y, sobre todo, en el sector informal, se torna más precaria ante la competencia despiadada para

encontrar trabajo a causa de las menores oportunidades de empleo y del efecto de las crisis económicas y financieras sucesivas. Actualmente, la mitad de las mujeres que trabajan tienen un empleo precario, sin seguridad de conservarlo ni protección frente a conmociones de tipo económico, todo lo cual viene a sumarse a los modelos existentes de discriminación contra la mujer en materia de salarios y de desarrollo profesional.[2]

La voluntad institucional por lograr de manera transversal la promoción y salvaguarda de los derechos asociados a la igualdad de género reconoce de manera inequívoca la existencia de una deuda histórica y de un desequilibrio en la igualdad entre hombres y mujeres que es necesario abatir, entre otras acciones por medio de la educación. Sólo por citar un ejemplo, de acuerdo con la OCDE, en México el 45% de las mujeres tienen trabajo, contra el 78% de la población masculina.

Al respecto, prevalece la confianza de que, por medio del trabajo solidario y comprometido, podremos alcanzar la visión común, con la mirada más allá y por encima de los problemas y áreas de oportunidad que planteen situaciones emergentes.

En realidad, existen indicadores que nos muestran cómo el punto de partida es prometedor, y que la fuerza y talento que representan las mujeres en la Universidad de Guanajuato son motivos de aliento.

Simultáneamente, la información disponible demuestra la necesidad de incrementar y sistematizar las herramientas y los insumos de diagnóstico, cuya integración constituye precisamente uno de los ejes del programa.

En el momento en que este programa se presenta, la Universidad de Guanajuato cuenta con 34,619 estudiantes, de los cuales el 52% son mujeres. Sin embargo, de los 8,892 estudiantes admitidos durante el 2015, el 55% fueron mujeres, mientras que las mujeres que solicitaron admisión a la UG fue de 56%, lo que indica que la tendencia en esa proporción porcentual de mujeres es ligeramente a la alza.

El porcentaje de mujeres por nivel educativo se describe del siguiente modo:

Nivel	Porcentaje
Licenciatura	52%
Maestría	53%

2 *Replantear la Educación. ¿Hacia un bien común mundial?*, Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, París, Francia, 2015, pp. 25-26.

Doctorado	44%
Especialidad	46%
Nivel Medio Superior	54%
Bachillerato Superior Terminal	26%

En el rubro del aprovechamiento académico, la participación de las mujeres en el porcentaje de estudiantes que obtienen promedios acumulados, a lo largo de su trayectoria, por encima de 8.5 es notable; en contraparte, el porcentaje de mujeres que cuenta con promedios menores o iguales que 7 es bajo, según muestra la siguiente tabla:

Nivel Educativo	Porcentaje en promedios más altos	Porcentaje en promedios más bajos
Licenciatura	66	26
Maestría	52	0
Doctorado	45	0
Especialidad	49	25
Nivel Medio Superior	62	38
Bachillerato Superior Terminal	23	100
Total	63	33%

Este dato es consecuente con otro: en 2015, 62% de las becas institucionales fueron otorgadas a mujeres. La distribución respectiva, por tipo de beca se describe del siguiente modo:

Tipo de Beca	Porcentaje
Alimenticia	49
Bécalos	66
Becas específicas de estudios	67
Comunidad universitaria	58
Engrandece	52
Equidad social	67
Excelencia académica	52
Extensión	43
Investigación	41
Patrocinada	52
SUBE-T/UG	65

También es significativo otro indicador. De los estudiantes egresados de nivel superior, a lo largo de 2015 y hasta febrero de 2016, las mujeres representan el 58%; de ellas el 55% ha egresado en tiempo y forma de acuerdo con su programa educativo. El 42% de quienes egresaron con un promedio igual o superior a 8.5 fueron mujeres.

Del total de estudiantes que obtuvieron un título profesional o grado académico en el año 2015, 59% fueron mujeres y de ese porcentaje, el 24% corresponde a mujeres posgraduadas. El 53% de todos los grados académicos otorgados correspondió a mujeres, aunque sólo el 5% fueron de doctorado, dos puntos porcentuales por debajo del conjunto masculino, que alcanzó el 7%.

En el caso del Nivel Medio Superior, el porcentaje de mujeres que egresó en el año 2015 es del 55%, con respecto al universo total de personas egresadas, pero destaca el hecho de que su contribución al conjunto de estudiantes que egresaron con un promedio igual o superior a 8.5 es del 64%. Las mujeres que egresaron en tiempo y forma del programa educativo del Nivel Medio Superior constituyen el 59% del total de quienes egresaron con esa calidad.

En otros ámbitos, el 35% del alumnado que obtuvo reconocimientos por haberse destacado en diversas áreas en el año 2014 fueron mujeres, mientras que para el año 2015 el porcentaje se incrementó al 43%, sin contar a los dos equipos femeniles de futbol soccer y de basquetbol que obtuvieron primeros lugares en diversos torneos. La distribución por tipo de reconocimiento se describe del siguiente modo:

Ámbito	**Porcentaje Por Año**	
	2014	2015
CENEVAL	13%	25%
Ciencia y tecnología	31%	30%
Deporte	19%	13%
Responsabilidad social	13%	25%
Cultura y arte	3%	7%
Espíritu emprendedor	22%	N/A

Estos datos muestran que en la Universidad no existen factores que obstaculicen el ingreso de las mujeres a los programas educativos; la población estudiantil sigue normalmente la tendencia que muestra la estructura demográfica del país en este sentido.

Los resultados que las mujeres obtienen en su aprovechamiento académico, en el otorgamiento de becas y distinciones es un indicador no sólo de su talento y potencial,

sino de que cuentan con condiciones favorables para el desarrollo de su trayectoria académica.

Esto nos lleva a pensar en cómo sería ese escenario si las mujeres tuviesen aún mejores condiciones para desarrollar su trayectoria y formarse integralmente, especialmente aquellas que realizan sus estudios a pesar de condiciones asociadas, por ejemplo, a la maternidad.

En 2015, ingresaron a programas de licenciatura 78 mujeres que son madres, de las cuales 27 trabaja para asegurar su manutención. La distribución de esas estudiantes, según la condición declarada por ellas mismas a su ingreso se describe del siguiente modo:

Estado Civil	Madres	Madres trabajadoras
Casada	29	15
Divorciada	6	4
Soltera	31	5
Unión libre	12	3
Total	78	27

También es importante señalar que 54 de las mujeres que ingresaron en el mismo año 2015 proviene de zonas rurales, distantes de las sedes donde realizan sus estudios, lo cual resulta en una mayor vulnerabilidad para su trayectoria y bienestar que en el caso de los hombres que comparten su situación; 11 de ellas estudian en el Campus Celaya-Salvatierra, 13 en el Campus Guanajuato, 13 en el Campus Irapuato Salamanca y 17 en el Campus León.

Por otra parte, en el caso de la planta docente, los datos básicos indican que también hay mucho por hacer, especialmente a la luz de las previsiones que la OCDE ha marcado al 2030 con relación al incremento de la población de mujeres y su participación en todas las áreas sociales.

Al cierre del año 2015, 42% del profesorado eran mujeres, pero sólo el 34% lo era de tiempo completo; mientras que para el caso de tiempo parcial, el conjunto de profesoras representa el 45%.

En ese mismo sentido, tenemos que sólo el 28% de la planta docente que está adscrita al SNI son mujeres. 61% de ese porcentaje pertenece al nivel I, el 30% son candidatas y en los niveles II y III se distribuyen el 8 y el 1 por ciento, respectivamente.

Finalmente es importante resaltar que sabemos de la importancia de la generación de información cuantitativa y cualitativa para que nutran la planeación y desarrollo de las políticas públicas en este tema tan relevante. Por ello, la elaboración de diagnósticos se tiene prevista como un eje fundamental de este programa.

V. Congruencia del programa con la misión institucional y la planeación educativa nacional y estatal

Como se ha señalado antes, el año 2018 marca una fecha importante de reflexión en torno a la situación que guarda el estado de los derechos humanos en el mundo, pero no es la única frontera que este Programa contempla como reto. En el mismo año culmina la vigencia del Plan Nacional de Desarrollo, el Plan Sectorial de Educación, el Programa Especial de Ciencia y Tecnología, el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres y el Programa de Gobierno Estatal de Guanajuato, todos ellos instrumentos que el Programa considera atentamente

Aunado a ello, el primer ciclo del Programa acompaña el desarrollo del proyecto del Rector General al 2019, prácticamente en el umbral del cumplimiento del PLADI, instrumento que también debe revisarse y actualizarse en este mismo año en que da inicio el Programa.

Es así que desde su diseño y punto de partida, el Programa nace con el sólido propósito de sumarse con la mayor sensibilidad y escucha de las principales coordenadas que la planeación nacional, estatal e institucional trazan en el ámbito de su misión particular.

El PND 2013-2018 ha establecido como una de sus tres estrategias transversales la Perspectiva de Género, lo que significa que este marco permea profundamente todos sus objetivos, estrategias y líneas de acción. A ello responde, en coherencia, el Programa Sectorial de Educación, al buscar la urgente reducción de las brechas de acceso a la educación, la cultura y el conocimiento, a través de una amplia perspectiva de inclusión erradicando toda forma de discriminación por condición física, social, étnica, de género, de creencias u orientación sexual y atendiendo especialmente a la población de menores ingresos. A su vez, el Programa Sectorial establece tres estrategias transversales directamente relacionadas con el presente Programa Institucional:

a) Estrategias para la democratización de la productividad y para asegurar la igualdad de oportunidades.
b) Estrategias para la no-discriminación contra las mujeres.
c) Estrategias para el respeto al tiempo para la vida personal y la familia.

Un claro ejemplo de su aplicación es la línea de acción que orienta a dar impulso al deporte y a la infraestructura deportiva con perspectiva de género.

Por su parte, el Programa Especial de Ciencia y Tecnología (PECiTI) plantea entre sus tres estrategias transversales la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres, que, por ejemplo, sustenta la necesidad de incrementar el número de mujeres que pertenecen al SNI.

Finalmente, en el ámbito nacional, el Programa atenderá en su planeación lo establecido en el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres (PROIGUALDAD) 2013-2018, concretamente el Objetivo transversal 4: Fortalecer las capacidades de las mujeres para participar activamente en el desarrollo social y alcanzar el bienestar y la Estrategia 4.4 Desarrollar acciones afirmativas para las mujeres en todos los niveles del sistema educativo, áreas del conocimiento e investigación.

Además del Programa de Gobierno de Guanajuato, el Programa también es sensible a los acuerdos de las redes de cooperación interinstitucional en las que se encuentra inscrita, como es el caso de la Comisión Estatal para la Planeación de la Educación Superior (COEPES), que en su Programa Estatal del Sistema de Educación Superior de Guanajuato (PRESES) al 2035 se propone Fomentar la educación con equidad de género e inclusión de personas con capacidades diferentes.

Del conjunto de instrumentos de planeación nacional y estatal se identifican diversos objetivos y líneas de acción con las que el presente programa tiene una relación directa, siendo oportuno mencionar los siguientes:

Objetivos

1. Lograr un mayor acceso, en condiciones de igualdad y equidad de género, al aprendizaje de calidad para la formación técnica y profesional de calidad, a la educación superior y a la investigación.
2. Lograr una educación con equidad de género, desde el ingreso, especialmente de las mujeres, cuya participación en diversas áreas sociales deberá incrementarse por medio de la educación.
3. Promover la equidad de género y empoderar a la mujer abatiendo toda forma de discriminación hacia las mujeres, por medio de una gestión educativa que tenga en cuenta que ellas siguen haciendo frente a la discriminación en la vida pública y en el trabajo, y siendo objeto de violencia de toda índole.

4. Impulsar la inclusión de personas que frecuentemente son discriminadas: mujeres y niñas, integrantes de comunidades originarias, personas con discapacidad, migrantes, las personas mayores y las poblaciones de países afectados por un conflicto.

Líneas de acción:

a) Establecer programas que incentiven el acceso a la educación superior de las mujeres indígenas.
b) Fomentar que los planes de estudio de todos los niveles incorporen una perspectiva de género, para inculcar desde una temprana edad la igualdad entre mujeres y hombres.
c) Apoyar programas que faciliten la transición de la escuela al primer empleo, con énfasis en las mujeres.
d) Fortalecer los mecanismos de seguimiento para impulsar a través de la educación la participación de las mujeres en la fuerza laboral.
e) Alentar la participación de las mujeres en áreas del conocimiento relacionadas con las ciencias y la investigación, impulsando acciones afirmativas en becas de licenciatura y posgrado para la integración de mujeres en carreras científicas y técnicas.
f) Desarrollar acciones afirmativas para incrementar la inclusión de las mujeres en el Sistema Nacional de Investigadores.
g) Generar programas que incentiven la asistencia a la escuela de mujeres adolescentes y jóvenes dedicadas al trabajo doméstico no remunerado.

Específicamente del PROIGUALDAD se derivan algunas líneas de acción que resultan pertinentes a este ciclo de vida del Programa:

- Proveer y otorgar becas para elevar la retención femenina en educación media superior y superior.
- Impulsar acciones afirmativas en becas de licenciatura y posgrados para la integración de mujeres en carreras científicas y técnicas.
- Promover la incorporación de las niñas y jóvenes en el manejo y conocimiento de las TIC.
- Impulsar el incremento de las escuelas de tiempo completo en todo el territorio nacional.
- Promover el acceso de madres jóvenes y jóvenes embarazadas a becas de apoyo para continuar sus estudios.
- Desarrollar un marco normativo administrativo que garantice la retención escolar

de madres adolescentes y estudiantes embarazadas.

- Incentivar el acceso de las mujeres indígenas en todos los niveles de educación mediante el otorgamiento de becas.
- Impulsar una cruzada nacional para abatir analfabetismo y rezago escolar con especial atención en niñas, adolescentes jornaleras agrícolas y migrantes.
- Promover la educación básica y media superior de las mujeres con discapacidad, con VIH-SIDA y adultas mayores.
- Desarrollar acciones afirmativas para incrementar la inclusión de las mujeres en el Sistema Nacional de Investigadores.
- Procurar la construcción y adecuación de espacios escolares deportivos con infraestructura y servicios que contemplen las necesidades de las mujeres.
- Fortalecer la formación deportiva de niñas, adolescentes y jóvenes que incremente su participación en competencias nacionales e internacionales.
- Diversificar las actividades deportivas de las mujeres en las escuelas de educación básica y media superior.
- Promover que todos los programas de fomento deportivo se diseñen con perspectiva de género.
- Promover círculos de lectura y apreciación literaria presenciales y virtuales para mujeres trabajadoras remuneradas y no remuneradas.
- Incentivar la creación de empresarias de industrias culturales con acciones específicas para mujeres creadoras y artesanas.
- Implementar talleres de cultura y arte: música, pintura, teatro, cine, danza y creación literaria, para niñas, adolescentes y jóvenes.
- Fomentar y promover talleres y espacios de expresión artísticas para las mujeres.
- Promover expresiones artísticas que contribuyan a la eliminación de los estereotipos de género.
- Promover los programas dirigidos a adultas mayores para concluir grados escolares de la educación formal.
- Fortalecer los programas de becas para jóvenes que viven o provienen de los municipios considerados en la cruzada contra el hambre.

Como se señaló en la sección dedicada al soporte normativo del Programa, el compromiso fundamental con la formación integral de las personas se hace explícito de manera especial en el Modelo Educativo, instrumento que orienta el diseño y rediseño de los programas educativos, de tal manera que de manera transversal, clara y contundente incorporen la perspectiva de género. El Modelo también orienta la planeación y organización estratégica institucional, en todas sus dimensiones, como la

investigación del cuerpo académico o las actividades administrativas en apoyo a las funciones esenciales.

El Modelo Educativo actúa como instrumento de articulación entre el PLADI y la Ley Orgánica, propiciando su realización y materialización en las funciones sustantivas.

En ese marco general, el Proyecto de Desarrollo de la Rectoría General 2015-2019 atiende la legislación universitaria, los documentos de planeación institucional (enmarcados a su vez en otros de carácter estatal y nacional), el Modelo Educativo, lo mismo que el sentir de la comunidad universitaria cuando establece el siguiente propósito:

> Se vigilará que la institución ofrezca una educación inclusiva en dos vertientes: por un lado, en cuanto a la posibilitación del ingreso de estudiantes que provienen de zonas o regiones que históricamente no han tenido oportunidad de acceder a los beneficios de nuestra Universidad. Por otro lado, las políticas institucionales se orientarán a propiciar que quienes componen la comunidad universitaria no padezcan discriminación alguna por causa de sus opciones vitales o preferencias de expresión civil o política.

El Programa Institucional de Igualdad de Género es una de las primeras acciones alineadas con el proyecto de lograr la inclusión y la igualdad de género, en concordancia con el señalamiento contenido en el proyecto del Dr. Luis Felipe Guerrero:

> Para todas las políticas enunciadas en este proyecto, se tendrán a la vista las condiciones en las que los beneficios del desarrollo universitario sucedan en términos de igualdad para todas las personas, con especial énfasis en la perspectiva de género.

VI. Políticas

La Universidad de Guanajuato es una institución comprometida con el respeto de los derechos fundamentales de quienes integran su comunidad, que promueve la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, e instrumenta acciones preventivas de la violencia de género en los ámbitos académico y laboral.

A través de la incorporación de la perspectiva de género en el desarrollo de nuestras actividades, se implementarán estrategias que forjen una cultura de igualdad, que provea del ambiente necesario para el desarrollo humano, eliminando cualquier forma de discriminación. Así, se procurará el reconocimiento normativo en la Universidad, como una medida de legitimación de la igualdad entre mujeres y hombres, así como los grupos vulnerables de interés en nuestra institución."

A partir de lo anterior, surge la necesidad de que esa política genere otros productos como son los siguientes:

a. Defensa de derechos fundamentales;
b. Combatir la discriminación;
c. Promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres para buscar la eliminación de desigualdades;
d. Establecer medidas específicas para prevención, atención y sanción del hostigamiento;
e. Generar un ambiente organizacional libre de violencia que favorezca la calidad de vida del personal;
f. Promover la conciliación de la vida laboral con la vida personal y familiar;
g. Asumir acciones de responsabilidad social destinadas a promover mayores condiciones de igualdad entre mujeres y hombres.

VII. Ejes fundamentales del programa

Eje I. Instrumentos, Estructuras y Procesos

Objetivo 1

Establecer y difundir las estructuras institucionales y los procesos que coadyuven en la implementación del Programa Institucional de Igualdad de Género.

Estrategias

a) Establecer los mecanismos y acciones necesarias para lograr una planeación estratégica institucional con perspectiva de género.
b) Procurar el destino de recursos financieros, materiales y humanos para la ejecución del Programa Institucional de Igualdad de Género.
c) Establecer mecanismos de colaboración entre las diferentes Entidades Académico-Administrativas y Dependencias Administrativas de la UG, para la integración e implementación de los instrumentos institucionales en materia de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de género.

Líneas de acción

1. Identificar, compilar, analizar y replicar las buenas prácticas sustantivas y administrativas desarrolladas en la UG.
2. Identificar, recopilar y analizar los programas, proyectos y acciones específicas desarrolladas en la UG en materia de género.
3. Establecer y fortalecer las estructuras y recursos institucionales que permitan integrar y realizar acciones coordinadas para la prevención, sanción y erradicación de la violencia de género.

Objetivo 2

Generar mecanismos institucionales que coadyuven al logro de la igualdad de género en la Universidad de Guanajuato

Estrategias

a) Diseñar e implementar los instrumentos institucionales destinados a la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de género.
b) Establecer estándares de certificación institucional que procuren la no discriminación, los derechos humanos y la perspectiva de género.
c) Establecer pautas y políticas que materialicen la perspectiva de género en la Universidad de Guanajuato.
d) Establecer acciones afirmativas que coadyuven a la disminución de la brecha de género.

Líneas de acción

1. Generar y difundir los instrumentos, protocolos y procesos para orientar, asesorar e interponer quejas y denuncias, en casos de violencia de género.
2. Identificar y dar a conocer las instituciones y organizaciones de apoyo para la atención, canalización y seguimiento de los casos de violencia de género.
3. Crear una ventanilla única integral de atención a casos de violencia de género.
4. Ofrecer un acompañamiento inmediato, integral, efectivo y permanente a los casos de violencia de género.
5. Implementar un programa integral para la prevención de la violencia contra las mujeres.
6. Incorporar la perspectiva de género en la normatividad universitaria y en la documentación oficial.
7. Generar y difundir acciones afirmativas en la docencia, investigación y extensión; así como en el ámbito laboral que contribuyan a la disminución de la brecha de género.

Eje II. Cultura de igualdad y género

Objetivo 2

Instrumentar una cultura de igualdad de género, no discriminación y derechos humanos.

Estrategias

a) Fomentar el uso de lenguaje incluyente en el quehacer universitario.
b) Impulsar que en los planes de estudio incorporen la perspectiva de género para la igualdad entre mujeres y hombres.
c) Fomentar la participación de las mujeres en espacios decisorios así como en la estructura de los órganos colegiados.
d) Sensibilizar a la comunidad universitaria sobre la perspectiva de género, no discriminación y derechos humanos.

Líneas de acción

1. Identificar y difundir instrumentos que orienten el uso del lenguaje incluyente.
2. Generar espacios de análisis y discusión a fin de lograr una educación de igualdad de género.
3. Incorporar acciones de reconocimiento del personal que promuevan la cultura de igualdad de género.
4. Fomentar espacios académicos y de expresión artística que promuevan la igualdad de género, la no discriminación y derechos humanos.
5. Generar eventos, foros, concursos, ensayos, proyectos, acciones específicas y programación permanente en materia de violencia de género.
6. Someter a consulta a la comunidad universitaria los instrumentos, protocolos y procesos para la instrumentación del Programa Institucional de Igualdad de Género.
7. Fomentar procesos de cambio en la comunidad estudiantil orientados a evitar que se reproduzcan roles y estereotipos de género.

Eje III. Formación

Objetivo 1
Promover entre quienes integran la comunidad universitaria, capacitación y especialización en perspectiva de género, no discriminación y derechos humanos.

Estrategias

a) Propiciar espacios de formación y capacitación por parte de las personas expertas en perspectiva de género, no discriminación y derechos humanos.
b) Socializar y difundir las actividades realizadas por parte de las personas expertas de la UG para la comunidad universitaria.
c) Establecer un programa permanente de formación y desarrollo en temas de género.

Líneas de acción

1. Definir los contenidos de los programas de capacitación.
2. Identificar y convocar a las personas de la comunidad universitaria que realicen investigación, docencia o extensión con perspectiva de género.
3. Organizar páneles, debates y conversatorios de las personas especialistas en la materia.
4. Integrar en el programa de capacitación e inducción al personal de la UG temas de perspectiva de género, no discriminación y derechos humanos.

Eje IV. Vinculación y colaboración interinstitucional

Objetivo 1
Establecer una red de colaboración interinstitucional para construir y replicar acciones a favor de la igualdad de género, no discriminación y derechos humanos.

Estrategias

a) Generar vínculos de colaboración con instituciones públicas, privadas y asociaciones y organizaciones civiles que abordan y atienden temas de género, no discriminación y derechos humanos.
b) Formar vínculos con instituciones educativas para el análisis e intercambio de experiencias en temas de género, no discriminación y derechos humanos.

Líneas de acción

1. Establecer convenios de colaboración interinstitucional.
2. Propiciar espacios para el intercambio de experiencias, conocimientos y acciones.
3. Conocer, analizar y replicar las experiencias exitosas de las instituciones con las cuales se colabora.
4. Participar de manera conjunta en proyectos y acciones que impulsen la igualdad de género.
5. Identificar y difundir un directorio de las instituciones de colaboración.

Objetivo 2
Establecer vínculos y canales interinstitucionales para la canalización, atención y establecimiento de las denuncias relacionadas con violencia de género.

Estrategias

a) Identificar y establecer canales de comunicación con instituciones que atiendan casos de violencia de género, discriminación y transgresión a los derechos humanos.

Líneas de acción

1. Identificar y difundir un directorio de instituciones públicas y privadas que atienden los casos de violencia de género, discriminación y transgresión a derechos humanos.
2. Difundir los procesos para la canalización y seguimiento de los casos de violencia de género, discriminación y trasgresión a derechos humanos.

Eje V. Información y diagnósticos institucionales

Objetivo 1
Conocer la situación respecto de la igualdad entre mujeres y hombres dentro de la UG.

Estrategias

a) Establecer unidades o comisiones responsables para generar información específica.
b) Coordinar, diseñar e implementar una herramienta que permita diagnosticar de forma periódica y objetiva la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la UG.

Líneas de acción

1. Generar un instrumento de medición que permita conocer las situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de las mujeres y de los hombres de la comunidad universitaria.
2. Establecer un instrumento que permita la coordinación, incorporación y captura de datos, a efecto de compilar una base integral de información.
3. Establecer e incluir en la aplicación de operaciones estadísticas que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones y necesidades de las mujeres.
4. Diseñar y difundir indicadores sociales e instrumentos que permitan conocer la incidencia de variables cuya concurrencia resulte generadora de situaciones de discriminación.

Eje VI. Estudios y colaboración académica

Objetivo 1
Elaborar un inventario de las acciones, estudios diagnósticos e instrumentos que realiza la UG en materia de igualdad de género, no discriminación y respeto a los derechos humanos.

Estrategias

a) Coordinar esfuerzos con el propósito de identificar y clasificar los estudios, bibliografía y aportaciones académicas por parte de la comunidad universitaria en materia de igualdad de género.

Líneas de acción

1. Generar un repositorio virtual que concentre la información que ha generado la comunidad universitaria en materia de género, no discriminación y derechos humanos.
2. Generar y difundir la biblioteca virtual para la consulta de material sobre igualdad de género entre la comunidad universitaria.
3. Identificar, difundir y ampliar la bibliografía en materia de género en los diversos Campus y Escuelas de Nivel Medio Superior de la Universidad.
4. Concentrar en un repositorio virtual el marco de referencia internacional, nacional y local, así como otros documentos que promuevan la igualdad de género, la no discriminación y los derechos humanos.

Objetivo 2

Fomentar la investigación y estudios especializada en materia de género.

Estrategias

a) Generar estrategias para realizar trabajos transversales de investigación con perspectiva de género en las diferentes áreas de estudio en la Universidad.
b) Establecer programas de investigación de estudios de género.

Líneas de acción

1. Elaborar y difundir el directorio del personal académico con líneas de investigación en materia de género, no discriminación y derechos humanos.
2. Compilar el marco de actuación y las experiencias prácticas de instituciones educativas públicas y privadas en materia de género.
3. Generar círculos de diálogo que tengan el propósito de aportar estudios en materia de género, no discriminación y derechos humanos.

Eje transversal: Difusión y socialización

Objetivo 1

Generar acciones transversales de difusión del Programa Institucional de Igualdad de Género.

Estrategias

a) Coordinar esfuerzos de difusión del contenido del programa en la comunidad universitaria y la sociedad.
b) Articular, coordinar e identificar espacios de convergencia a fin de obtener una retroalimentación por parte de la comunidad universitaria con las aportaciones que abonen al cumplimento del programa.

Líneas de acción

1. Promover los protocolos institucionales, en torno a la violencia de género.
2. Elaborar instrumentos de promoción (impresos, radio, prensa, hipermedia etc.) para la difusión del Programa Institucional de Igualdad de Género.
3. Difundir mensajes a la comunidad universitaria de tolerancia cero para la violencia de género.
4. Generar las acciones necesarias en el uso de las TIC's que permitan acceder a los contenidos del programa.

VIII. Glosario

Acciones afirmativas
Mecanismo para corregir la desigualdad inicial de las mujeres en relación con los hombres, y para favorecer la igualdad de condiciones, merced a medidas que equilibren las oportunidades y reduzcan la desigualdad y la discriminación. Son ejemplos de estas acciones: el sistema de cuotas para equilibrar la proporción de cada uno de los dos sexos que participan en puestos públicos, cargos sindicales, órganos de representación o ciertas actividades profesionales.

Su origen se remonta a las políticas para asegurar la incorporación de la población afrodescendiente en los Estados Unidos, tras décadas de discriminación y en atención de la proclamación de sus derechos civiles en los años 60 del siglo XX.

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

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

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

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

Competencias genéricas o académicas
Son un abanico extenso de habilidades intelectuales indispensables para el dominio de cualquier disciplina e incorporan el dominio de capacidades como las siguientes: identificar, comprender y organizar ideas; reconocer métodos de investigación; separar la posición personal respecto de otras; expresar ideas en forma escrita; saber escuchar y contestar de manera coherente y concisa; formular y solucionar problemas; usar críticamente las tecnologías; y derivar conclusiones. Las competencias académicas aseguran manejo de cualquier disciplina a pesar de no estar directamente relacionadas con ninguna en particular.

Comunicación incluyente

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

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

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

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

Desigualdad de género
Consecuencia de la subordinación de las mujeres que tiene su sustento en las prácticas culturales discriminatorias y excluyentes que se presentan en todos los órdenes de la

vida y en las diversas instituciones, mismas que se naturalizan y suelen pasar desapercibidas hasta que se analizan con perspectiva de género.

Derechos humanos

Los derechos humanos son facultades, prerrogativas, intereses y bienes de carácter cívico, político, económico, social, cultural, personal e íntimo, adscritos a la dignidad del ser humano, y los cuales están reconocidos por instrumentos jurídicos nacionales e internacionales.

La importancia de estos derechos radica en su finalidad: proteger la vida, la libertad, la justicia, la integridad, el bienestar y la propiedad de cada persona frente a la autoridad. En virtud de que su fundamento jurídico y filosófico es la condición propia del hombre, los derechos humanos son:

a) Universales

b) Inherentes a las personas

c) Integrales, es decir, que se conciben como un todo indivisible

d) Históricos, porque son resultado de la progresiva toma de conciencia de los seres humanos de sus derechos y conquistas frente al abuso del poder público.

Diagnóstico

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

Discriminación

De acuerdo con el artículo 4° de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, este concepto se define como "toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas".

Discriminación indirecta en función del sexo

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

Discriminación en materia de empleo y ocupación

La discriminación laboral consiste en toda distinción, exclusión o preferencia de trato que, ocurrida con motivo o con ocasión de una relación de trabajo, se base en un criterio

de raza, color, sexo, religión, opinión política o cualquier otro que se considere irracional o injustificado, y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

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

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

Discriminación contra la mujer
Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de la mujer —independientemente de su estado civil— de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

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

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

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

Estereotipos
Los estereotipos son creencias sobre colectivos humanos que se crean y comparten en y entre los grupos dentro de una cultura determinada. Los estereotipos sólo llegan a ser

sociales cuando son compartidos por un gran número de personas dentro de grupos o entidades sociales (comunidad, sociedad, país, etc.). Se trata de definiciones simplistas usadas para designar a las personas a partir de convencionalismos que no toman en cuenta sus características, capacidades y sentimientos de manera analítica.

Género

Categoría analítica que cruza transversalmente toda la estructura social y puede ser aplicada en todas las áreas del desarrollo social: política, económica, ambiental, social, cultural e institucional. Permite comprender cómo en las sociedades, lo femenino y lo masculino no son simples derivaciones de las diferencias biológicas, sino complejas construcciones sociales cargadas de significación, que se proyectan y activan en las estructuras discursivas y regulatorias de las sociedades.

El género es un principio de organización que afecta a todo el conjunto de las relaciones sociales. La diferencia sexual y su construcción social, permean todo el marco institucional y normativo de las sociedades modernas. Todas las relaciones: económicas, políticas y simbólicas que regulan los intercambios entre los individuos, están modeladas por las jerarquías del género, que se expresan en la desigualdad social, económica y política entre mujeres y hombres y entre diferentes grupos de mujeres y de hombres (Joan Scott, 1999)

Identidad de género

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

Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

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

Igualdad de género

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

Indicadores de género

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

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

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

Lenguaje sexista

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

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

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

Transversalidad
Método de gestión pública que permite aplicar recursos de distintas esferas a un mismo propósito o programa, cuando los objetivos son complejos y traslapan o sobreponen las

fronteras organizacionales sectorizadas. En este sentido, la transversalidad es un proceso activo de cambio o transformación en las concepciones de un problema público y un método de gestión que requiere de una planeación concertada y coordinada entre actores y proyectos que comparten objetivos, metas, prioridades y permite generar sinergias para responder con mayor eficacia a los problemas sociales.

Transversalidad del género

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

Violencia contra la mujer

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

Violencia económica

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

IX. Bibliografía

- Censo Agropecuario 2007, IX Censo Ejidal, México. Inegi. Censo de Población y Vivienda 2005. Consultado en http://www3.inegi.org.mx/sistemas/Glosario/paginas/Contenido.aspx?ClvGlo=ccp2005&nombre=056&c=10393&s=est Inegi. Censo de Población y Vivienda, 2010. Inegi.
- Censo Nacional de Gobierno, Seguridad Pública y Sistema Penitenciario Estatales 2012. Consulta interactiva de datos. Inegi.
- CIESAS, CONACYT, UNAM. Aplicación práctica de los modelos de prevención, atención y sanción de la violencia contra las mujeres. Protocolos de actuación para Veracruz. Mayo, 2012.
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH). *El Acceso a la Justicia como Garantía de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Estudio de los Estándares Fijados por el Sistema Interamericano de Derechos Humanos. 2007.
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos del Distrito Federal, consultado el 27 de octubre en: http:// www.cdhdf.org.mx/index.php?id=leycap1
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos. *Informe Especial de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos sobre el Estado que Guardan los Derechos Humanos de las Mujeres Internas en Centros de Reclusión de la República Mexicana*. México, 2013.
- Coneval. *Pobreza y Género en México. Hacia un sistema de indicadores.* México, 2012. Consultado en: http://www.coneval.gob.mx/Informes/Coordinacion/INFORMES_Y_PUBLICACIONES_PDF/Pobrezay Generoenweb.pdf Coneval con base en la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) 2010, México. Congreso de la Unión. Senado de la República LXII Legislatura. Cámara de Diputados LXII Legislatura. Información al 15 de octubre de 2012.
- Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo celebrada en el Cairo, disponible en: http://www.cinu.org.mx/temas/desarrollo/dessocial/poblacion/conf_pop.htmhttp://www.cinu.org.mx/temas/desarrollo/dessocial/pob Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.
- *Consenso de México* (2004), en: http://www.cepal.org/mujer/noticias/paginas/1/27331/Consenso_Mx.pdf
- Consenso de Quito (2007), en: http://www.eclac.org/publicaciones/xml/9/29489/dsc1e.pdf

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Reformada mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 10 de junio del 2011, http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5194486&fecha=10/06/2011
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer "Convención de Belem do Para", en: http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), en: http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm
- Convenio sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_norm/relconf/documents/meetingdocument/wcms_157833.pdf
- Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), Caso González y otras ("Campo algodonero") vs. México. Sentencia 16 de noviembre de 2009.
- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, en: http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20S.pdf Declaración del Milenio, en: http://www.un.org/spanish/milenio/ares552.pdf
- Diario Oficial de la Federación, 10 de junio de 2013, DECRETO por el que se reforman los artículos 3o., 4o., 9o., 37, 65 y 66; y se adicionan los artículos 12 y 13 de la Ley General de Educación. Consultado en http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5301832&fecha=10/06/2013
- Diez Recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje. Textos del caracol, núm.1. Segunda edición, 2009.
- Encuesta Laboral y de Corresponsabilidad Social. ELCOS, 2012. Inegi-Inmujeres.
- Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica (ENADID), 2009. México. Inegi.
- Encuesta Nacional de Micronegocios (ENAMIN), 2012. Inegi. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Consultado en http://www3.inegi.org.mx/sistemas/Glosario/paginas/Contenido.aspx?ClvGlo=ehenoe&nombre=079&c=10842&s=est Inegi.
- Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), 2012, 2º trimestre. Inegi.
- Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública (ENVIPE), 2012. México. Inegi.
- Encuesta Nacional sobre Disponibilidad y Uso de Tecnologías de la Información en los Hogares, 2012, México. Inegi.
- Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares

(ENDIREH), 2011. México. Inegi-Inmujeres.
- Encuesta Nacional sobre la Discriminación en México (ENADIS), 2010, México.
- Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT), 2009, México.
- Estadísticas Judiciales en Materia Penal. Varios años. SHCP. Acuerdo 01/2013. Lineamientos para dictaminar y dar seguimiento a los programas derivados del Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018. Diario Oficial de la Federación, 10 de junio de 2013.
- Estadísticas vitales. Registros de natalidad. Consulta interactiva de datos. México. Inegi.
- Foro Consultivo Científico y Tecnológico, con datos de CONACYT. México, 2013. Consultado en: http://www.foroconsultivo.org.mx/imagenes_diarios/acertadistico/conacyt/sistema_nacional_de_investigadores.pdf Inegi.
- Glosario de conceptos para la transversalización del enfoque de género. Proyecto de transversalización del enfoque de género al interior de la administración municipal. Secretaría de las Mujeres. Subsecretaría de Transversalización, 2014.
- Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género. Secretaría Técnica del proyecto Equal "En clave de Culturas", 2007.
- INMUJERES, Cultura Institucional y equidad de género en la Administración Pública, 2002.
- Inmujeres. Análisis cuantitativo de la oferta y demanda por vivienda, y la relación de sus características con el bienestar de los hogares; desde un enfoque de género. 2010, México. En: http://www.inmujeres.gob.mx/index.php/biblioteca-laciodigital/cuadernosgenero Inmujeres-UNAM.
- Inmujeres. Investigación 2011-2012. México. 2012.
- Inmujeres. Valor económico del trabajo doméstico en México. Aportaciones de mujeres y hombres. Mercedes Pedrero. INMUJERES. México 2010. En: http://www.inmujeres.gob.mx/images/stories/cuadernos/ct21.pdf
- Inmujeres-Inegi. Mujeres y Hombres en México, 2012.
- Instituto Nacional de Migración. Glosario de Términos. Consultado en: http://www.inm.gob.mx/index.php/page/Glosario_No_Inmigrante
- Instituto Nacional de Salud Pública INMUJERES, Monitoreo de la atención a las mujeres en servicios del sector salud 2012, México. En: http://www.inmujeres.gob.mx/images/stories/cuadernos/Resized/agosto2013/ct38.pdf
- Instituto Nacional de Salud Pública. Encuesta Nacional de Adicciones, 2002 y 2011, México.

- Instituto Nacional de Salud Pública. Encuesta Nacional de Salud y Nutrición (ENSANUT), 2012. México. En: http://ensanut.insp.mx/
- Instituto Nacional de Salud Pública. Encuesta Nacional de Salud y Nutrición (ENSANUT), 2012. México ENSANUT, 2012. SIG, 2013.
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Guanajuato. Publicada en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Guanajuato. Número 189. Cuarta parte, de fecha 26 de noviembre de 2010. Decreto Número 95.
- Ley de Planeación, Abril 2012. Ley del Instituto Nacional de las Mujeres. Enero, 2001. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. México 2007. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Febrero, 2007; enero 2013.
- Ley General de Salud. Artículo 5°. Consultado en: http://www.cibiogem.gob.mx/Norm_leyes/Documents/normatividad-SSA/LGS.pdf
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Agosto, 2006; marzo 2012.
- Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito. Informe Mundial sobre la Trata de Personas 2012. Resumen Ejecutivo.
- ONU. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW). CEDAW/C/MEX/CO/7-8. Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. En: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/CEDAW_C_MEX_CO_7_8_esp.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. Convenio 156: Igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares, 1981. Convenio 189: Trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011. Ginebra Suiza.
- Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 (PND).
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Buró de Prevención de Crisis y Recuperación. Género y Desastres. Nueva York. Octubre de 2010.
- Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), en: http://www2.ohchr.org/spanish/law/cedaw-one.htm
- Retratos de la violencia contra las mujeres en México. Análisis de Resultados de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares, 2011. En dirección electrónica http://inmujeres.gob.mx/images/stories/cuadernos/ct35_3.pdf

- Secretaría de Salud. Sistema Nacional de Información en Salud (SINAIS). Conapo. Proyecciones de la Población de México 2010-2050. Proyecciones de las Entidades Federativas 2010-2030. En: http://www.conapo.gob.mx/es/CONAPO/Proyecciones_de_la_Poblacion_2010-2050. Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública. Incidencia Delictiva Nacional, fuero común. Inegi.
- SEP. Sistema Educativo de los Estados Unidos Mexicanos. Ciclos escolares 2010-2011 y 2011-2012. SEP-Unicef. Informe Nacional sobre Violencia de Género en la Educación Básica en México. México, 2009.
- Sistema de Cuentas Nacionales. Cuenta Satélite del Trabajo no Remunerado de los Hogares de México, 2007-2011. Página 16, México, 2013. Inegi- Inmujeres.
- SSA. Depresión y suicidio en México, 2012. Scott, J. W., Gender and the politics of History Columbia, University Press.1999. Segob. Inafed. Sistema Nacional de Información Municipal. Datos a julio de 2013. Segob. Inafed. Sistema Nacional de Información Municipal. Datos a octubre de 2011. Segob-Inegi. Encuesta Nacional sobre Cultura Política y Prácticas Ciudadanas (ENCUP), 2012.