

PROPUESTA DE INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA UNAM

El análisis realizado en el presente trabajo nos permite afirmar que a pesar de que los porcentajes de inserción de estudiantes en la educación superior son similares en cuanto al género (50.4% mujeres y 49.6% hombres), aún no se ha logrado la igualdad en *latu sensu*. Este porcentaje hizo que el entonces rector Juan Ramón de la Fuente impulsara la reforma al Estatuto General de la UNAM para lograr la igualdad entre hombres y mujeres la cual fue aprobada en sesión extraordinaria del Consejo Universitario el 31 de marzo de 2005.

El Consejo Universitario, en su sesión extraordinaria del 31 de marzo de 2005, aprobó adicionar un segundo párrafo al artículo 2°. del Estatuto General que implica que en la Universidad las mujeres y los hombres tienen los mismos derechos y obligaciones establecidos en las normas que integran la legislación universitaria, para quedar en los siguientes términos:

Estatuto General:

Artículo 2°. Para realizar sus fines, la Universidad se inspirará en los principios de libre investigación y libertad de

cátedra y acogerá en su seno, con propósitos exclusivos de docencia e investigación, todas las corrientes del pensamiento y las tendencias de carácter científico y social; pero sin tomar parte en las actividades de grupos de política militante, aun cuando tales actividades se apoyen en aquellas corrientes o tendencias.

En todos los casos las mujeres y los hombres en la Universidad gozarán de los mismos derechos, obligaciones y prerrogativas, reconocidos y garantizados por las normas y disposiciones que integran la legislación universitaria.¹

La reforma alentó esfuerzos y permitió un soporte institucional amplio, pues a partir de ella se han realizado diversas acciones para el ejercicio de los derechos humanos de las mujeres universitarias, generando condiciones de equidad y respetando su incorporación en el nivel medio y superior.

Sin embargo, por lo que toca al personal académico, las diferencias entre mujeres y hombres reflejan una división de géneros que coloca a las mujeres en desventaja para ocupar cargos de alta dirección en la UNAM, y lo mismo acontece en los nombramientos de profesor titular y en el acceso a los premios Universidad Nacional.

A manera de propuesta, este estudio nos permite generar las bases para la implementación de un Plan de Igualdad

¹ Véase Estatuto de la UNAM en Legislación Universitaria, página web: https://www.dgae.unam.mx/normativ/legislacion/modificaciones/mod_estatuto_gral_31_marzo_2005.html.

LOS DERECHOS HUMANOS Y UNIVERSITARIOS DE LAS MUJERES.

LA LUCHA POR LA IGUALDAD DE GÉNERO. UN ESTUDIO DEL CASO UNAM

169

para la Universidad Nacional Autónoma de México que no sólo contempla la incorporación del enfoque de género en la UNAM, sino que propone la discusión y análisis por parte de todos los integrantes de la comunidad universitaria, en particular de los órganos institucionales que toman las providencias necesarias para el cambio del quehacer universitario: la Rectoría, la Junta de Gobierno, el Consejo Universitario, escuelas, institutos, facultades, centros de extensión universitaria, en suma, todas las dependencias que integran la UNAM. El trabajo conjunto permitirá formular una agenda de reformas que debe realizar el Consejo Universitario.

En este apartado importa señalar la labor que vienen realizando en torno a la estructura universitaria la Defensoría de los Derechos Universitarios de la UNAM, el Programa Universitario de Estudios Género y la recién creada Comisión Especial de Equidad de Género, que tiene como antecedente la Comisión de Seguimiento a las Reformas de la Equidad de Género en la UNAM.

LA DEFENSORÍA DE LOS DERECHOS UNIVERSITARIOS DE LA UNAM

El 29 de mayo de 1985 la UNAM creó la Defensoría de los Derechos Universitarios al aprobarse tanto el Estatuto como el Reglamento del primer *ombudsman* de México; como lo señala Leoncio Lara Sáenz, se determinó que fuera un órgano jurídico, imparcial, independiente, que actuara de buena fe

y en equidad para preservar y hacer cumplir el orden jurídico en la Universidad y evitarla y prevenirla la sinrazón, la arbitrariedad, la injusticia y el abuso de autoridad.²

La Defensoría tiene la responsabilidad de conocer y resolver sobre actos de autoridades, funcionarios o profesores que afecten a derechos que otorga la legislación universitaria; en suma, vela por el cumplimiento de los derechos en nuestra Máxima Casa de Estudios.

La Defensoría de los Derechos Universitarios cumplió 25 años en 2010 y a la fecha han desempeñado el cargo de defensor los siguientes universitarios: Jorge Barrera Graff, de 1985 a 1989, María Carreras Maldonado,³ de 1989 a 1993, María del Refugio González, de 1993 a 1995, Rafael Rocher Gómez, de 1995 a 2003, y a partir del 6 de diciembre de 2003 Leoncio Lara Sáenz.

La relevancia de la Defensoría de la UNAM se sustenta en el hecho de que se considera el antecedente directo de

² Leoncio Lara Sáenz, "Informe de Actividades 2009-2010, DDU-UNAM", http://www.ddu.unam.mx/INFORMES/Informe2009_2010_Largo.pdf.

³ La maestra María Carreras fue la primera mujer en desempeñar el cargo de Defensora de los Derechos Universitarios de la Universidad Nacional Autónoma de México en 1989, y además desempeñó diversos cargos universitarios de alto nivel en la administración entre los que destacan: directora general de Universidades y Escuelas Incorporadas a la UNAM, hoy Dirección General de Incorporación y Revalidación de Estudios en 1956 y directora general de Asuntos Jurídicos de la UNAM en 1984. Sin duda, la maestra Carreras representa un icono para las mujeres universitarias. Su considerable y brillante trayectoria puede ser consultada en el expediente que la Secretaría General de la Facultad de Derecho de la UNAM.

LOS DERECHOS HUMANOS Y UNIVERSITARIOS DE LAS MUJERES.

LA LUCHA POR LA IGUALDAD DE GÉNERO. UN ESTUDIO DEL CASO UNAM

171

la Comisión Nacional de los Derechos Humanos creada a propuesta del ex rector Jorge Carpizo, con lo que se cumple una vez más esa famosa frase de Octavio paz: lo que ocurre en la UNAM en buena medida será reflejo de lo que pase mañana en nuestro país.

Se hace esta reflexión porque el trabajo que en 25 años ha desarrollando este órgano universitario resulta primordial y emblemático en beneficio de la comunidad universitaria; al mismo tiempo sirve de ejemplo como una entidad que promueve y difunde el respeto y aplicación de los derechos humanos y universitarios.

El último informe de la Defensoría de los Derechos Universitarios refleja su compromiso de garantizar el pleno cumplimiento de los derechos humanos de los universitarios y en particular los de las mujeres. Dada su importancia, en lo que sigue referiremos la actividad que ha desarrollado la Defensoría en los últimos años para tener una visión general de su alcance en el ámbito de la UNAM.⁴

Asesoría y orientación a la comunidad universitaria

El total de asesorías prestadas por la Defensoría de 1985 a 2003 fue de 13 404. En el periodo comprendido de 2003 a 2009 se prestaron 6 964 asesorías y 1 300 correspondientes

⁴ Los datos que se presentan en este apartado han sido tomados de los últimos informes de la Defensoría de los Derechos Universitarios y pueden ser consultados en la página web de este órgano universitario: www.ddu.unam.mx.

al periodo de 2009 a 2010, lo cual arroja un total de 21 668 asesorías atendidas en 25 años.

Recepción y trámite de las quejas

Desde 1985 hasta 2010 la Defensoría ha radicado un total de 2 106 quejas.

Recomendaciones emitidas

Del análisis y valoración jurídica de los expedientes abiertos con motivo de las quejas presentadas ante violaciones a los derechos humanos y universitarios surgen las recomendaciones formuladas por la Defensoría. De 1985 a 2010 se emitieron 352 recomendaciones. Para efectos de esta investigación es importante destacar la recomendación número 40. *Derecho a la igualdad de género, la no discriminación y la libertad de preferencia sexual*, la cual consiste en los siguientes hechos:

Esta Defensoría recibió un escrito de queja de un estudiante que solicita la intervención de este órgano universitario respecto a actuaciones de personal de la Universidad que presuntamente afectaron sus derechos universitarios, al retenerlo indebidamente y tratarlo de manera discriminatoria, al encontrarse en el campus universitario, con su pareja del mismo sexo y desde luego injuriarlo por su preferencia sexual.

Al respecto, el Defensor emitió una Recomendación en el sentido de que las autoridades universitarias deberán procurar que ninguna persona sea retenida por el personal de vigilancia de la UNAM en las áreas conocidas como Auxilio UNAM y en ninguna otra instalación universitaria. En caso de que esto ocurriera, al tratarse de personal académico, administrativo o alumnos que cometan una falta administrativa, se deberá levantar el acta circunstanciada de la falta, permitir que se retire el presunto infractor y hacer del conocimiento a la autoridad correspondiente lo ocurrido para que proceda la investigación de los hechos ocurridos.

Se deberá además notificar a la Dirección General de Asuntos Jurídicos, y por último si el presunto infractor no es miembro de la comunidad universitaria, deberá ser remitido sin demora ante el Juez Cívico correspondiente. Asimismo, si se presume la comisión de un delito, los presuntos infractores deberán ser turnados inmediatamente ante el Ministerio Público competente, sin que medie retención alguna.

Se recomendó también que en caso de existir imputaciones de que la conducta de miembros del personal de la UNAM sea violatoria de la Legislación Universitaria, se deberá iniciar contra quien corresponda el procedimiento laboral para delimitar responsabilidades y, en su caso, aplicar las sanciones que en derecho procedan.

Asimismo se sugirió que se realicen los estudios necesarios para determinar la situación y dependencia de las áreas jurídicas en la UNAM a la Oficina del Abogado General, con el

objeto de evitar duplicidades de mando y operación en áreas que han venido trabajando de manera independiente.

Por otra parte se recomendó la realización de estudios y ajustes normativos que procedan para que la Defensoría intervenga en asuntos que se refieran a retenciones y traslados de miembros del personal académico o alumnos de la Universidad a efecto de vigilar que se preserven sus derechos tanto universitarios como humanos.

También, se recomendó que las dependencias universitarias competentes e involucradas en la presente, oyendo los puntos de vista de la Defensoría y con la participación del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred) y de otras instancias, organicen cursos de sensibilización y capacitación en materia de discriminación e igualdad de género y de libertad de preferencia sexual, que permitan consolidar una cultura al respecto en la UNAM.

Finalmente se recomendó también el análisis y estudio de la normatividad universitaria con el objeto de actualizarla y hacerla totalmente congruente con los principios de igualdad, no discriminación y libertad de preferencia sexual en el concepto de equidad de género.⁵

Esta recomendación es muy importante en el ámbito de los derechos humanos de los universitarios, pues constituye un precedente histórico del respeto a los principios de igualdad.

⁵ Véase en “Recomendaciones emitidas por la Defensoría en el periodo del 16 de marzo de 2007 al 15 de marzo 2008”, en <http://www.ddu.unam.mx/RECOMENDACIONES/recomendaciones.htm>.

Generó un importante compromiso por parte de las autoridades universitarias ya que la participación en cursos de sensibilización y capacitación en materia de discriminación e igualdad de género y de libertad de preferencia sexual han fortalecido una cultura de respeto de los derechos humanos de estos grupos en situación de vulnerabilidad en la UNAM.

En el ámbito de divulgación, la Defensoría impulsa el cumplimiento y respeto de la legislación universitaria, en pro de una cultura en materia de derechos humanos y universitarios para lo cual ha desempeñado en los últimos años una serie de acciones que le permiten reafirmar este compromiso y que se resumen en los siguientes puntos.

*Red de Defensores, Procuradores y Titulares
de Organismos de Defensa de los Derechos
Universitarios (Reddu)*

Desde la creación de la Reddu, en septiembre de 2005, la Defensoría ha fungido como Secretaría Ejecutiva permanente de dicho organismo y en tal carácter ha organizado siete sesiones ordinarias, tres reuniones binacionales México-España y el I Seminario Internacional de Derechos Humanos y Universitarios.

La Reddu, de conformidad con el artículo quinto de su Estatuto, tiene estos objetivos:

- a) Contribuir al estudio, fomento, difusión, defensa y protección de los derechos universitarios;

- b) Fomentar la cooperación y el intercambio de experiencias entre sus asociados;
- c) Apoyar la consecución de los fines de sus organismos asociados, en el ámbito de sus funciones;
- d) Establecer y mantener relaciones de colaboración con organismos e instituciones públicos y privados, tanto nacionales como internacionales, relacionados con el estudio, fomento, difusión, defensa y protección de los derechos humanos, en el marco de la normatividad institucional de cada uno de sus asociados;
- e) Promover el desarrollo de la cultura y protección de los derechos humanos en general, así como de los valores democráticos y de los derechos universitarios en particular, denunciando las violaciones a los mismos;
- f) Establecer los mecanismos de divulgación y difusión de las acciones de la asociación, así como de los eventos relevantes que realicen sus asociados;
- g) Desarrollar actividades de carácter académico que involucren a sus asociados, tendientes al estudio, fomento, difusión, defensa y protección de los derechos universitarios;
- h) Promover la solidaridad entre sus asociados mediante la coordinación, armonización y conciliación de sus intereses, individuales, generales y comunitarios, con el fin de obtener una convivencia en los órdenes materiales, sociales y culturales;

- i) Promover, estimular, patrocinar o realizar toda clase de actividades sociales, culturales con fines no lucrativos tendientes al desarrollo del objeto social;
- j) Establecer vínculos de colaboración, coordinación y cooperación con otras instituciones públicas o privadas que coadyuven al logro del objeto de la asociación;
- k) Adquirir, arrendar, obtener el uso o poseer por cualquier concepto todo género de bienes muebles e inmuebles, necesarios para satisfacer los objetos anteriores;
- l) Realizar todos los actos jurídicos y celebrar todos los contratos o convenios necesarios para el cumplimiento de los objetivos antes indicados.⁶

El número de asociados se ha incrementado de manera constante hasta contar actualmente con 46 en cinco categorías: *Miembros fundadores*: Universidad Autónoma de Guerrero, Universidad de Guanajuato, Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Universidad Nacional Autónoma de México y la Universidad Autónoma de Aguascalientes.

Asociados regulares: Instituto Politécnico Nacional, Universidad Autónoma del Estado de México, Universidad Iberoamericana León, Universidad Autónoma de Ciudad

⁶ Consúltense el Estatuto de la Reddu en http://www.reddu.com.mx/reddu_lenguajes/Es/Index1.html.

Juárez (que actualmente tiene a su cargo la Presidencia de la Red), Universidad Veracruzana, Universidad Autónoma de Chiapas, Universidad Autónoma de Sonora, Universidad Autónoma de Zacatecas, Universidad Autónoma Metropolitana- Iztapalapa, División de Ciencias Sociales y Humanidades, Universidad Autónoma de Morelos, Universidad Autónoma de la Ciudad de México y Universidad Iberoamericana de Puebla.

Asociados honorarios: Universidad de Alcalá de Henares, Universidad Politécnica de Madrid, Universidad Autónoma de Madrid, Universidad Carlos III de Madrid, Universidad Complutense de Madrid, Universidad de Cantabria, Universidad Castilla-La Mancha, Universidad de Vigo, Universidad Europea, Universidad Nacional de Educación a Distancia de España, Universidad Rey Juan Carlos Universidad de Lleida, Universidad Pablo de Olavide, Universitat Oberta de Catalunya, Universitat de Girona, Universidad Politécnica de Catalunya, La Trobe University (Australia), George Mason University (EU), Universidad Nacional Autónoma de Honduras, Universidad Pablo de Olavide de Sevilla y Universidad de Murcia (España).

Asociados asimilados: Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato, Comisión de los Derechos Humanos del Estado de Guerrero y Comisión de los Derechos Humanos del Estado de San Luis Potosí

Observadores: Universidad de Amberes, Bélgica, Ombudsman de los Estudiantes de Austria, Universidad Tec-

LOS DERECHOS HUMANOS Y UNIVERSITARIOS DE LAS MUJERES.

LA LUCHA POR LA IGUALDAD DE GÉNERO. UN ESTUDIO DEL CASO UNAM

179

nológica de la Costa Grande de Guerrero y Universidad Pontificia Católica de Perú.

La Reddu es hoy en día un proyecto consolidado de organismos de defensa de los derechos humanos universitarios y constituye el inicio de una cultura de prevención y respeto de los mismos, así como un modelo para cada universidad pública y privada de nuestro país y de Latinoamérica. Un modelo de defensor español es el que en la Ley Orgánica de Universidades (LOU), de 2001, introduce formalmente la figura del Defensor Universitario, cuyo objetivo básico es: “velar por el respeto a los derechos y las libertades de los profesores, estudiantes y personal de administración y servicios, ante las actuaciones de los diferentes órganos y servicios universitarios”.⁷

En la actualidad existen en España 75 universidades públicas y privadas. En 56 de ellas funciona la figura del Defensor Universitario (o sus denominaciones propias: Síndic de Greuges, Valedor, Mediador, Tribunal de Garantías, etcétera).

El 26 de octubre de 2007, cuando se celebró el X Encuentro Estatal de Defensores Universitarios en la Universidad Politécnica de Madrid, se constituyó la Conferencia Estatal de Defensores Universitarios (CEDU), una asociación que reúne a los defensores en activo y que en la actualidad cuenta con 52 miembros, lo que representa más de 90% de los defensores universitarios españoles. En octubre de 2009, en la

⁷ Véase <http://www.cedu.es/index.html>.

ciudad de Zaragoza, España, la Reddu y la CEDU de España se confederaron para el mejor alcance de sus objetivos.

Los más recientes trabajos de la Reddu se desarrollaron en septiembre de 2010 durante su VII sesión, en la que se llevó a cabo el primer Seminario Internacional de Derechos Humanos y Universitarios en las Universidades e Instituciones de Educación Superior, y se abordaron temas como Estado de derecho, derechos humanos y derechos universitarios.

La Reddu es un antecedente muy importante para que la Defensoría de la UNAM presentara un proyecto de Cátedra UNESCO, que se explica a continuación.

Cátedra UNESCO

De conformidad con la propuesta del doctor José Narro Robles, rector de nuestra Máxima Casa de Estudios, desde 2008 el titular de la Defensoría de los Derechos Universitarios elaboró un proyecto de una nueva *Cátedra UNESCO* denominada: “La Defensa de los Derechos Universitarios en las Instituciones de Educación Superior en América Latina. La formación de un modelo”, en el que se propuso un modelo de defensoría universitaria, con las siguientes características:⁸

⁸ Leoncio Lara Sáenz, “Informe de Actividades 2009-2010, DDU-UNAM”, *op. cit.*, pp. 14-15.

LOS DERECHOS HUMANOS Y UNIVERSITARIOS DE LAS MUJERES.

LA LUCHA POR LA IGUALDAD DE GÉNERO. UN ESTUDIO DEL CASO UNAM

181

Objetivo general: Extender y difundir los derechos humanos y universitarios para promover su observancia y defensa en las universidades e instituciones de educación superior en América Latina.

Objetivos específicos:

- Generar y consolidar una cultura del respeto de los derechos humanos y universitarios.
- Fomentar el establecimiento de mecanismos e instituciones para la defensa de los derechos humanos y universitarios.
- Mejorar la administración de justicia interna en las universidades.
- Fomentar la no discriminación y la igualdad de género en las universidades.
- Prevenir y prohibir todas las formas de discriminación contra los universitarios con discapacidad.

Así, el proyecto surge con cinco líneas de investigación:

- a) Adopción y difusión de un modelo de defensa de los derechos humanos y universitarios en las instituciones de educación superior en América Latina.
- b) Justiciabilidad interna de las universidades.
- c) Observancia de los derechos humanos de los derechos universitarios.

- d) Igualdad, legalidad y no discriminación de la mujer en las universidades e instituciones de educación superior.
- e) Protección de los derechos humanos y universitarios de las personas con discapacidad.

Actividades de la Cátedra

De 2009 a 2010 se han desarrollado las siguientes actividades para el proyecto de cátedra:

- Investigación sobre los 25 años de la defensa de los derechos humanos y universitarios en la UNAM.
- Coordinación de la III Reunión Binacional México-España “El Modelo de la Defensoría Universitaria para América Latina”, Ciudad Universitaria, 14 de septiembre de 2009.
- Coordinación de la VI Sesión Ordinaria de la Red de Defensores, Procuradores y Titulares de Organismos de Defensa de los Derechos Universitarios (Reddu), Universidad Autónoma del Estado de México, Toluca, Estado de México, 15 de septiembre de 2009.
- Acciones de apoyo para el establecimiento de la Red Nacional de Cátedras UNESCO en México.
- Establecimiento y firma de los miembros de la Reddu de la Declaración de Yucatán sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en las Universidades.

Grosso modo éstas son las actividades que a lo largo de 25 años ha realizado la Defensoría de los Derechos Universitarios en pro de una cultura de respeto de los derechos humanos de los universitarios, y como se puede observar en los últimos seis años mantiene líneas de investigación para mejorar las condiciones de igualdad de género y justicia universitaria.

PROGRAMA UNIVERSITARIO DE ESTUDIOS DE GÉNERO (PUEG)

La propuesta de creación del PUEG fue estructurada y planteada por un amplio grupo de académicas de la UNAM. Desde su fundación, en 1992, el PUEG se propuso promover y coordinar actividades para elevar el nivel académico de los trabajos que en la UNAM se desarrollan desde la perspectiva de género e impulsar la incorporación de esta perspectiva en el trabajo académico. Para el PUEG es primordial la consolidación de estudios que, desde una perspectiva multidisciplinaria, adopten como presupuesto básico las problemáticas de género.

El PUEG ha centrado sus objetivos en la revisión crítica de paradigmas académicos y ha hecho esfuerzos para establecer relaciones de cooperación con otras dependencias e instituciones a fin de trazar directrices en el diseño de políticas y programas públicos y, en especial, propuestas alternativas que promuevan la equidad entre mujeres y hombres.

El PUEG se plantea como estrategia básica, para cumplir sus objetivos, fomentar actividades con diversos sectores de la población, orientadas a propiciar la reflexión y el análisis de temas variados desde la perspectiva de género.

El programa más importante que hoy en día desarrolla el PUEG es el de Equidad de Género en la UNAM que se enmarca en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y reconoce la necesidad de impulsar en México la transversalización de género definida como

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.⁹

Además, en el título IV, capítulo tercero, de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, de la participación y representación política equilibrada de las mujeres y los hombres, el artículo 36, inciso II, menciona que será

⁹ Lo referente a las acciones sobre el Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG) fue tomado del documento que presentó la doctora Marisa Belausteguigoitia, directora del PUEG y coordinadora de la Comisión de Seguimiento a las Reformas de la Equidad de Género en la UNAM del Consejo Universitario, denominado "Institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en la UNAM", el cual puede ser consultado en <http://www.pueg.unam.mx/images/pdf/DocEquidad/Institucionalizacion-2008-Proyecto%20extenso.pdf>.

necesario “Garantizar que la educación en todos sus niveles se realice en el marco de la igualdad entre mujeres y hombres y se cree conciencia de la necesidad de eliminar toda forma de discriminación”.¹⁰

La incorporación de la perspectiva de género en la UNAM ha ido avanzando con el apoyo comprometido de las autoridades universitarias quienes impulsaron la iniciativa para reformar el Estatuto General de la UNAM adicionándole un segundo párrafo al artículo segundo en el que se establece que “en todos los casos las mujeres y los hombres de la Universidad gozarán de los mismos derechos, obligaciones y prerrogativas, reconocidos y garantizados por las normas y disposiciones que integran la legislación universitaria”.

A raíz de esta reforma al Estatuto General de la UNAM, el Consejo Universitario acordó constituir una Comisión de Seguimiento al cambio estatutario, conformada por cinco consejeros y consejeras, la entonces secretaria de Desarrollo Institucional como representante del rector, y presidida por la directora del PUEG, por lo que la iniciativa no sólo se vio plasmada en la legislación universitaria, sino que cuenta además con un cuerpo colegiado para “Dar seguimiento a las medidas impulsadas por las distintas entidades universitarias para la promoción de la equidad de género dentro de la Universidad”.¹¹

¹⁰ Véase la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf>.

¹¹ Consúltese http://www.pueg.unam.mx/index.php?option=com_content&view=frontpage&Itemid=92.

Asimismo, el Plan de Desarrollo 2007-2011¹² de la Universidad Nacional Autónoma de México reconoce que “el planteamiento de políticas dirigidas a lograr la equidad entre géneros, poblaciones indígenas y grupos sociales diversos” es una tendencia en la educación superior en el mundo y “las universidades, sobre todo las públicas, deben conocer y analizar estas tendencias y tenerlas como referentes para normar su acción en el marco de su autonomía, asumiendo su función de ser la conciencia crítica de la sociedad”.

El Plan señala, explícitamente dentro de las líneas rectoras para el cambio institucional, que

se impulsará la perspectiva de género en la normatividad del desempeño tanto del cuerpo directivo y de la administración central de la Universidad como en el ámbito académico, de manera que esté presente en todas las relaciones entre universitarios. Se buscará además extender el concepto de equidad no sólo como instrumento para lograr la igualdad entre hombres y mujeres de nuestra comunidad, sino también entre los individuos en su especificidad.¹³

Este proyecto empezó en 2009 y ha tenido buenos resultados; su difusión se ha hecho mediante carteles en escuelas,

¹² Para mayor información sobre los lineamientos para la elaboración de una propuesta académica para el periodo 2007-2011, consúltese <http://www.dgi.unam.mx/rector/html/set13nov07.htm>.

¹³ Marisa Belausteguigoitia, “Institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en la UNAM”, *op. cit.*, p. 45.

LOS DERECHOS HUMANOS Y UNIVERSITARIOS DE LAS MUJERES.

LA LUCHA POR LA IGUALDAD DE GÉNERO. UN ESTUDIO DEL CASO UNAM

187

facultades e institutos, así como en el pumabús con imágenes que nos muestran las estrategias del programa en pro de la igualdad de género. En suma el programa es extenso, y está avanzando con paso firme en el cumplimiento de sus objetivos.

COMISIÓN ESPECIAL DE EQUIDAD DE GÉNERO

Para fomentar la equidad de género en las prácticas, funciones y cultura institucional de la UNAM, como uno de los fundamentos de esta institución, el Consejo Universitario aprobó por mayoría, en su sesión del 26 de marzo de 2010, crear la Comisión Especial de Equidad de Género de ese órgano colegiado que estará conformada por 21 integrantes: 18 consejeros universitarios (cinco directores, tres profesores, tres investigadores, seis alumnos y un empleado administrativo), una profesora o investigadora emérita y dos representantes de Rectoría (uno de ellos del Programa Universitario de Estudios de Género).¹⁴

¹⁴ También aprobó la modificación de los artículos 7, 18 y 19 del Reglamento General del Sistema Bibliotecario y de Información de la UNAM a fin de promover medidas y políticas en aras de la igualdad en las diversas estructuras de la UNAM, con la participación organizada de la comunidad. Véase Boletín UNAM-DGCS-188, Antigua Escuela de Medicina, 15:25 hrs. 26 de marzo de 2010, en la página web http://www.dgcs.unam.mx/boletin/bdboletin/2010_188.html.

El documento base establece que al ser la equidad de género un tema de carácter transversal, y en virtud de que la Comisión requiere de una amplia participación, estarán representados todos los sectores de la institución.

Las atribuciones de la Comisión serán: solicitar información y estudios a las instancias universitarias o a las autoridades competentes en la institución; formular recomendaciones o diseñar lineamientos para lograr la equidad de género en todos los ámbitos de la Universidad y difundir el papel, significado, prácticas, estructuras y normatividad de la equidad de género en la vida diaria institucional.

Esta Comisión tiene como antecedente los trabajos de la Comisión de Seguimiento a las Reformas de la Equidad de Género en la UNAM, que a raíz de la aprobación de reforma al Estatuto General de la UNAM, el Consejo Universitario acordó, en la sesión del 31 de marzo, constituir una comisión que diera seguimiento al cambio estatutario propuesto por el rector de la Universidad. Tal decisión fortaleció un mecanismo que permite proponer las medidas necesarias para que la ley se transforme en prácticas promotoras de una igualdad real entre las mujeres y los hombres que conforman la comunidad universitaria.

La Comisión de Seguimiento a las Reformas de la Equidad de Género en la UNAM quedó conformada en ese momento, de manera voluntaria, por cinco consejeros y consejeras, una representante de Rectoría y la directora del PUEG que la coordinaría.

Los trabajos que realizó esta Comisión desde su creación hasta que se transformó en Comisión Especial de Equidad de Género fueron:¹⁵

- La investigación cuantitativa *Diferencias en la situación de mujeres y hombres en la UNAM, una radiografía*, que se concluyó en noviembre de 2006 y describe detalladamente los lugares donde se ubican los hombres y las mujeres de la UNAM: estudiantes, personal académico, población administrativa y funcionarios. Esta investigación se publicó en diciembre del mismo año con el título de *Presencia de mujeres y hombres en la UNAM: una radiografía*, y fue presentada el 7 de diciembre ante la comunidad universitaria.
- La investigación cualitativa *Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres por dependencia. Proyecto piloto en la Facultad de Economía*, orientada a conocer si existe discriminación (velada o abierta) por sexo en la vida cotidiana; incluye un *Modelo de diagnóstico de la situación de mujeres y hombres por dependencia* para ser replicado en facultades, escuelas, institutos y otras dependencias de la UNAM. Ambas investigaciones son la base para que la Comisión y cualquier dependencia universitaria puedan impulsar propuestas o reco-

¹⁵ El contenido es un resumen de la información proporcionada por el titular de la Unidad de Enlace de la UNAM, actuario Óscar Barreiro Perera, respecto a la gestión de la Comisión de Seguimiento a las Reformas de la Equidad de Género en la UNAM de abril de 2005 a febrero de 2007.

mendaciones generales, cuando sea necesario, para promover una convivencia más equitativa entre los integrantes de la comunidad universitaria.

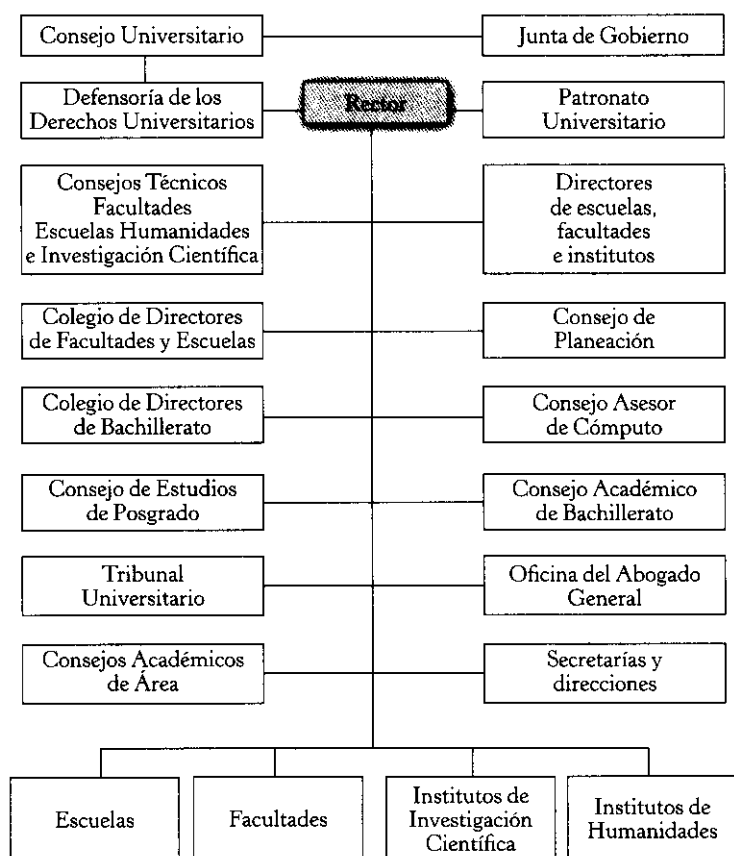
- La Comisión, en sesión extraordinaria del 7 de septiembre de 2005, elaboró y envió al director general de Estudios de Posgrado, una *propuesta concreta de adiciones al Anteproyecto del REGEP, así como algunas recomendaciones de carácter general*, para asegurar que la reforma del mismo promueva la equidad de género.
- Elaboración del *Modelo de capacitación de género* para hacer intervenciones que permitan la incorporación de esta perspectiva en el ejercicio profesional del personal que trabaja en las entidades universitarias.
- La Comisión y la Defensoría de los Derechos Universitarios acordaron establecer un protocolo de trabajo conjunto, que incluye:
 - El desarrollo de una investigación para sistematizar y analizar las quejas que dicha entidad ha atendido relacionadas con discriminación por género.
 - Aplicar el *Modelo de capacitación de género* a todo el personal que labora en la Defensoría para que esta perspectiva sea incorporada en el ejercicio profesional cotidiano.
 - La creación de una delegación de área en género.
 - Un programa de difusión sobre los derechos uni-

- versitarios con perspectiva de género.
- La inclusión del *sexo como variable* en las estadísticas que produce la Defensoría.
 - Coadyuvar en el análisis y la formulación de las recomendaciones que se hagan referentes a la discriminación por sexo.
- La Comisión y la Dirección General de Comunicación Social acordaron establecer un protocolo de trabajo conjunto, que incluye:
 - Análisis de contenido de género de imágenes y mensajes de los medios de comunicación universitarios como *Gaceta UNAM*, TV UNAM, Radio UNAM y los de otras dependencias.
 - Aplicación del *Modelo de capacitación de género* a todo el personal que labora en los medios de comunicación universitarios para que esta perspectiva sea incorporada en el ejercicio profesional cotidiano.
 - Diseño de una campaña en medios universitarios para difundir la equidad de género en toda la comunidad universitaria.
 - Exhortación a los medios de comunicación de la UNAM para que incorporen la perspectiva de género en sus mensajes y en su lenguaje.

El trabajo de estas tres entidades es sustancial para el pleno goce de los derechos humanos de las mujeres universitarias y aunque no es fácil constituye una labor prioritaria para

generar la equidad de género en la UNAM. La construcción de la equidad de género es un proceso que requiere del impulso articulado, consensuado y permanente de las autoridades y estructuras universitarias.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO



Referencia: Leoncio Lara Sáenz, presentación, Defensoría.

En este sentido, consideramos vital el trabajo que se ha desarrollado en la UNAM y presentar, a manera de diagnóstico, una propuesta articulada para que todos los actores que integran la Universidad disfruten del pleno goce de sus derechos humanos y universitarios y preservar así lo que siempre hemos sido: reflejo del futuro del país, un futuro que se construye en la educación de su pueblo. Cuando los gobernantes entiendan las problemáticas que afectan a nuestra nación y cuando volteen la mirada a la educación en sus universidades el futuro de México será promisorio.

El rector José Narro asumió un compromiso para promover recursos adicionales que apoyen la equidad de género en la Universidad, por lo que el 4 de agosto de 2010 se firmó una declaratoria que consideramos un parteaguas de las acciones en pro de la equidad de género en las universidades públicas, nacionales y estatales de nuestro país y que a la letra dice:

REUNIÓN NACIONAL DE UNIVERSIDADES PÚBLICAS.
CAMINOS PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO
EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR.

Declaratoria¹⁶

Las instituciones de educación superior y las universidades públicas, nacionales y estatales, y sus representantes, en la

¹⁶ Véase el *Boletín UNAM-DGCS-462*, en http://www.dgcs.unam.mx/boletin/bdboletin/2009_462.html.

Reunión Nacional de Universidades Públicas. Caminos para la Equidad de Género en las Instituciones de Educación Superior", convocada por el Programa Universitario de Estudios de Género de la UNAM, la Comisión de Equidad y Género de la Cámara de Diputados y el Instituto Nacional de las Mujeres, celebrada en la Ciudad de México los días 3 y 4 de agosto de 2009, en la Unidad de Seminarios "Dr. Ignacio Chávez" de la UNAM, con el propósito de arribar a consensos que buscan promover la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres que integran las comunidades universitarias, declaramos que:

Las universidades y las instituciones de educación superior y, siguiendo principios y normativas nacionales e internacionales, en particular la *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*, están comprometidas a promover, en sus reglas de operación internas, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres así como a impulsarla en la sociedad. En consecuencia, el conjunto de instituciones que imparten educación superior en nuestro país debe interesarse en transversalizar la perspectiva de género de manera orgánica basándose en las siguientes directrices:

Legislación

Es necesario incorporar la perspectiva de género en las legislaciones universitarias.

Promover que la ANUIES realice una propuesta de acuerdo con todas las universidades e instituciones de educación superior para conformar modelos, estructuras, planes de

igualdad y los mecanismos a seguir, y contenga los siguientes puntos:

- La integración del precepto de equidad de género dentro de las legislaciones de las universidades e instituciones de educación superior y su actualización a fin de promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Garantizar la asignación de recursos anuales específicos, que sean irreductibles, para implementar políticas institucionales a favor de la equidad de género en las IES.
- La creación de una comisión de equidad al interior de los consejos u órganos de gobierno de las IES.
- La formación de una instancia, estructura o mecanismo para la implementación de la equidad de género dentro de las IES.
- La creación de un plan de igualdad dentro de cada institución de educación superior.
- El desarrollo de un reglamento para la implementación de la equidad de género que también permita darle seguimiento.
- La formación de una red nacional de coordinaciones de equidad que fomente el intercambio de experiencias y enriquezca los procesos de implementación de la equidad de género en las universidades e instituciones de educación superior.
- Indicar en los presupuestos institucionales los recursos destinados a políticas de igualdad, e impulsar la transversalización de género de la totalidad del presupuesto de todas las IES.

- Promover vínculos con la legislatura federal y las legislaturas estatales.

Igualdad de oportunidades

- Generar una política institucional que, en el mediano y largo plazos, asegure la *participación equitativa* de ambos sexos en los distintos ámbitos universitarios.
- Impulsar el acceso al trabajo y la promoción profesional igualitarios mediante la reforma de los reglamentos internos de contratación, promoción y definitividad.
- Promover el acceso de las mujeres a los puestos de toma de decisiones.
- Garantizar la paridad de género en la composición de tribunales o comisiones responsables de evaluar los concursos a plazas o puestos convocados por la institución.
- Fomentar la investigación y la publicación entre las mujeres abriendo convocatorias especialmente dirigidas.

Conciliación de la vida profesional y la vida familiar

- Promover medidas, como centros de desarrollo infantil, que disminuyan la tensión entre los tiempos que hombres y mujeres dedican a los ámbitos laboral y familiar.
- Ampliar los límites de edad para el acceso a becas de posgrado (dado que coincide con la edad reproductiva).
- En el caso de licencia de maternidad garantizar el financiamiento de suplentes y la reintegración al trabajo al término de la licencia.

LOS DERECHOS HUMANOS Y UNIVERSITARIOS DE LAS MUJERES.

LA LUCHA POR LA IGUALDAD DE GÉNERO. UN ESTUDIO DEL CASO UNAM

197

Estadísticas de género y diagnósticos con perspectiva de género

- Incorporar la perspectiva de género en los procesos de recolección, análisis de datos y divulgación de la información estadística generada por cada universidad y cada institución de educación superior.
- Generar diagnósticos sobre la condición que guarda la igualdad entre hombres y mujeres en cada institución.
- Utilizar el *Sistema de Indicadores para la Equidad de Género en Instituciones de Educación Superior* generado por el PUEG y el Inmujeres para homogeneizar criterios.
- Crear un banco de datos con la información relativa a la transversalización y perspectiva de género.

Lenguaje

- Debe fomentarse un lenguaje institucional no sexista que privilegie el uso de términos neutros siempre que sea posible e incorpore la forma las/los para visibilizar a las mujeres.

Sensibilización a la comunidad universitaria

Visibilizar el sexismo, la desigualdad de género y sus consecuencias en la vida institucional y de las personas, y en el desarrollo de la sociedad, a través de las siguientes acciones:

- Poner en marcha procesos permanentes de sensibilización para las distintas poblaciones de la comunidad universitaria, incluidas las personas que ocupan puestos de gestión.

- Diseñar campañas permanentes de difusión a favor de la equidad de género dirigidas a todos los públicos.
- Impulsar acciones de reconocimiento a las personas o instancias de la comunidad universitaria que favorezcan la igualdad entre hombres y mujeres.
- Diseñar talleres de profesionalización para especialistas en la implementación de la equidad de género.

Estudios de género en la educación superior

- Impulsar que a las coordinaciones, unidades, programas o centros en estudios de género de las instituciones de educación superior y universidades nacionales y estatales se les otorgue infraestructura, plazas académicas y administrativas estables, presupuesto suficiente, equipamiento, así como todos los recursos con los que cuentan estos espacios de excelencia académica.
- Generar un esquema de transversalización de la perspectiva de género en los planes y programas de estudio, en la investigación, vinculación y extensión de la cultura.
- Crear una línea de publicaciones, de trabajos de investigación y apoyo a la docencia con perspectiva de género.
- Promover la incorporación de una asignatura sobre relaciones de género y perspectiva de género en las licenciaturas como herramienta teórico-metodológica en todas las áreas del conocimiento.
- Procurar la creación de un programa nacional de posgrado en estudios de género constituyendo una red de universidades e instituciones de educación superior.

LOS DERECHOS HUMANOS Y UNIVERSITARIOS DE LAS MUJERES.

LA LUCHA POR LA IGUALDAD DE GÉNERO. UN ESTUDIO DEL CASO UNAM

199

*Combate a la violencia de género
en los ámbitos laboral y escolar*

- Impulsar un código de ética con perspectiva de género para sensibilizar y minimizar el ambiente hostil que existe en los distintos ámbitos de la comunidad universitaria (órganos de toma de decisiones, órganos de gobierno universitario, consejos técnicos, salones de clase, etcétera).
- Diseñar estrategias y generar un diagnóstico para combatir la violencia de género (hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral y escolar, homofobia y otras formas) en cada institución de educación superior y cada universidad.
- Instrumentar recursos para que la institución brinde asesoría psicológica y jurídica a las víctimas de violencia de género y generar acciones de prevención y detección precoz.

Es importante mencionar que para los objetivos de esta investigación y durante el desarrollo de la misma resultó muy enriquecedor que se promulgara una serie de acciones a favor de la igualdad en la UNAM como el hito que esperábamos que ocurriera en los diferentes grupos de trabajo en los que hemos participado y luchado conjuntamente.