

La institucionalización de la transversalización de igualdad de género en las Instituciones de educación Superior

The institutionalization of the gender equality mainstreaming in Higher Education Institutions

María García Castro¹

Resumen: La intención de la ponencia es presentar un balance de la puesta en marcha de la política de transversalización de la igualdad de género en las Instituciones de Educación Superior. Se trata de analizar el papel de las Universidades e IES en el cambio de mentalidad e interacción en las relaciones sociales de género-poder; analizar el avance comparativo de la implementación de dicha política; la creación de indicadores, índices y mecanismos de evaluación y acreditación (?), que permitan el impulso de medidas dirigidas a transformar la relación de hombres y mujeres en nuestra sociedad.

Abstract: The aim of the present paper is to provide a balance of the application of the gender equality policy in HEIs. It presents an articulation between formal legal instruments, knowledge on gender issues and institutional instruments, to implement strategies and measures that make it possible to mainstream gender equality in social life and the operation of Higher Education Institutions. It is about analyzing the role of Universities and HEIs in the change of mentality and interaction in the social relations of gender-power; the creation of indicators, indexes and mechanisms for evaluation and accreditation, that allow the promotion of measures aimed at transforming gender relations in our society.

Palabras clave: Políticas públicas de género; Igualdad de género; IES-Género; mecanismos para la igualdad; ANUIES-Género

El mandato nacional

El Informe Global de la Brecha de Género 2016, plantea que a nivel mundial faltan 170 años para cerrar la brecha de género. México ocupa hoy la posición 69 a nivel mundial en materia de brecha de género. (World Economic Forum, 2016)

La transversalización de la perspectiva de género con el objetivo de promover la igualdad

¹ Doctora, Sociología, Universidad Autónoma Metropolitana unidad Azcapotzalco, mgc@azc.uam.mx

y atacar la violencia de género es una política pública que está siendo puesta en marcha en una gran cantidad de instituciones, públicas y privadas.

Tanto oficinas gubernamentales como empresas, escuelas, hospitales, clínicas y asociaciones, son espacios en los que la igualdad de género puede y debe ser procurada y construida a través de un conjunto de medidas y estrategias que permitan ir articulando, en todos sus planos y niveles, y de manera propiamente transversal, una relación de igualdad entre géneros en nuestra sociedad actual.

El alcance de tal intención, es hoy por hoy, desde 2013, una indicación vinculante, incorporada en el mandato oficial al que deben atenerse todas las oficinas de todas las instituciones del país.

La publicación de dicha Ley en el Diario Oficial de la Federación la convierte en un eje que vuelve obligatorio su cumplimiento y obliga a alinear la reglamentación y organización de cada institución de acuerdo con el mandato.

Así, la desigualdad y discriminación de género y la violencia que les acompaña, y que permean toda la vida social en nuestro país, han llegado a ser reconocidos como elementos indeseables e inaceptables de las formas de convivencia social. En ello han tenido un papel fundamental tanto los movimientos sociales, de denuncia y protesta de diversas agrupaciones, como, de manera muy particular, los estudios de género, que con diversas perspectivas y acentos, han fundamentado en investigaciones y reflexiones abundantes, que dicha condición no deriva y no es producto de las características sexuales biológicas de los seres humanos, sino que es resultado de una construcción social y cultural, que se vuelve claramente cuestionable a la luz de los principios de los derechos humanos.

El reconocimiento jurídico de dichos principios, en su planteamiento más general, se plasma en el documento máximo que reglamenta nuestra vida en comunidad: la Constitución política de los estados Unidos mexicanos.

El artículo 4 constitucional expresa con claridad que:

“El varón y la mujer son iguales ante la ley. Esta protegerá la organización y el desarrollo de la familia.” (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2011, sd)

El reconocimiento constitucional de dichos principios significa que ellos se convierten en elementos vinculatorios, que deben ser respetados, promovidos y garantizados por el Estado.

Implica también que el poder del estado (ejecutivo, legislativo y judicial) debe ser orientado a la procuración de tales principios: hacerlos realidad, materializarlos; hacerlos llegar a todos los espacios y todos los niveles de la vida social. Y, en el mismo sentido, sancionar su incumplimiento, tanto por acción como por omisión.

Los principios establecidos en los artículos constitucionales, y entonces también los relativos a la igualdad y no discriminación de género, requieren ser legislados, y convertidos en leyes específicas; y en algunos casos, en ejes transversales que impacten sobre la totalidad de la vida social, como en el caso del tema de la igualdad de género.

Así, en el nivel laboral, la Norma 025 incorpora en materia de relaciones de trabajo, la igualdad de género. La Norma 025 normativiza la propuesta de igualdad de género en las disposiciones que rigen las relaciones laborales en las instituciones del país.

Si bien el artículo 4 establece dichos principios de igualdad y no discriminación, es la Ley de Igualdad de Género quien los convierte, propiamente, en normas de conducta en el nivel legislativo. Normas que deberán ser cumplidas y aplicadas en las diferentes esferas de la vida nacional; lo cual deberá, además, llevarse a cabo de manera transversal.

De acuerdo con Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018, entendemos por transversalidad y transversalidad del género, lo siguiente:

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 agencias, actores y proyectos entre agencias diversas que comparten objetivos, metas, prioridades y permite generar sinergias para responder con mayor eficacia a los problemas sociales. (Diario Oficial de la Federación, 2013, p48)

La 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. (Diario Oficial de la Federación, 2013, p48)

Para comprender plenamente a qué nos referimos cuando hablamos de institucionalización de la transversalización de género, es necesario describir brevemente a qué nos referimos, específicamente, con el término de institucionalización; y qué son las políticas de igualdad.

El objetivo de **institucionalizar** la transversalización de la igualdad de género es hacer de ésta una práctica permanente, no ligada a voluntades personales, sino establecida de manera permanente y no discrecional.

El glosario de la misma Ley de Igualdad de Género establece que por institucionalización debemos entender

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. (Diario Oficial de la Federación, 2013, p48)

Y las políticas de igualdad habrán de ser entendidas, de acuerdo con el glosario mencionado, de la siguiente forma:

Las 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. Considerar 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

que las desventajas ligadas al hecho de ser mujer. (Diario Oficial de la Federación, 2013, p48)

Así, el objetivo de **institucionalizar la transversalización de la igualdad de género** es hacer de ésta una práctica permanente, no ligada a voluntades personales, sino establecida de manera permanente y oficial; que atraviese todas las áreas de la vida social y que procure el trato igualitario y no discriminatorio por motivos de género entre los miembros de la comunidad.

Aterrizar el mandato constitucional al nivel de las acciones; preguntarnos qué se debe hacer, cómo hacerlo, a quién le corresponde hacerlo (la instancia específica); generar legislación, normas, reglas, instrumentos, mecanismos, indicadores y certificaciones; estrategias, programas proyectos; incentivos y penalizaciones; son algunas de las tareas que se ponen en marcha como parte de una política pública.

Esto requiere de indicaciones generales, que atañen y competen por igual a todos los campos e instituciones; y de definiciones y actuaciones específicas para los distintos entornos institucionales particulares.

Sin embargo, cada espacio institucional habrá de establecer para sí mismo estas preguntas y sus respectivos posicionamientos:

¿Qué se quiere?, ¿Por qué se quiere?, ¿Cómo lograrlo?

Estas son algunas de las preguntas que nos permiten posicionarnos de manera práctica, en cada una de nuestras instituciones y en cada dependencia, frente a una determinada situación problemática, con un determinado objetivo. En este caso, tratándose de la problemática de la desigualdad, la discriminación y la violencia de género.

Para ello se hace necesario definir el problema (construirlo). Es necesario preguntarse y descifrar: ¿Cuál es el problema? Y explicitar ¿Por qué es un problema? Desmenuzarlo, descomponerlo, preguntarnos ¿De qué está hecho, qué tipo de problema es?

Es también importante preguntarnos y establecer

¿Para quién es un problema? Y, ¿En qué sentido es un problema?

La **construcción del problema** implica la necesidad de elaborar un diagnóstico, conocer el tamaño, el alcance y la consistencia del mismo; ¿de qué está compuesto?, ¿en dónde se ubica y qué daños causa? Y ¿a quiénes?

¿Cuál es su causalidad, de dónde viene, desde cuándo, por qué? Y desde luego, ¿qué se puede hacer al respecto?, ¿Cuáles son sus implicaciones?

Conocer el problema, a sabiendas de que el proceso de conocimiento es un proceso interminable, es una fase fundamental de toda política pública. El conocimiento científico es un componente indispensable de toda política que pretenda tener éxito hoy en día, la Ciencia de las Políticas Públicas lo ha abordado muy ampliamente. (Aguilar Villanueva, 1992, 280pp)

La acumulación del conocimiento teórico y empírico que los estudios de género (incluyendo estudios sobre las mujeres, estudio sobre las diferencias de género, estudios feministas, y un largo etcétera) han generado y aportado a las políticas públicas es ya muy abundante, y es un insumo de enorme valor para diversas políticas públicas (política de salud, de educación, de trabajo, de vivienda, etc.). La multitud de investigaciones teóricas y empíricas permiten **construir**, de manera cada vez más detallada, el problema frente al cual se presentan propuestas de “solución”.

La desigualdad, la discriminación, la invisibilización, la violencia, la falta de oportunidades, en materia de diferencia de género han sido cuestionadas, analizadas, estudiadas y documentadas ampliamente y frente a ello existen ya una serie de medidas que plantean objetivos y rutas para enfrentar tal situación. Pero no basta con que exista dicho conocimiento, es necesario comunicarlo a la sociedad, difundirlo y hacerlo comprensible, promover su aceptación pública, transmitirlo escolarmente y culturalmente, incorporarlo al saber popular. Sensibilizar a la sociedad y a las diferentes comunidades sobre lo que significa y sobre cómo, por qué y para qué es necesario promover el cambio.

Las Universidades e IES son centros de estudio, de enseñanza, de difusión, de vinculación de este y otros muchos temas. Pero son también espacios de convivencia social donde la problemática de género se vive cotidianamente: en lo que se enseña y cómo se enseña, en lo que se investiga y cómo se investiga, en las formas de organización de los organigramas y en los contenidos de la investigación y la difusión. La vida de estas instituciones está plagada de relaciones asimétricas de género en la convivencia entre trabajadores académicos, trabajadores administrativos y estudiantes en general. Por ello, también en estos espacios es necesario aplicar la política de transversalización de la igualdad de género; lo cual es de enorme importancia no sólo por lo que atañe a la vida de la comunidad universitaria misma, sino además por el papel

performático que la vida de estas instituciones tiene en la vida de las sociedades en las cuales se alojan.

Por ello podríamos decir, que, en su afán educativo, el ejemplo de las formas de convivencia de estas instituciones es doblemente importante y juegan un papel de vanguardia en las transformaciones culturales que se proponen.

Institucionalizar la transversalización de la igualdad de género en las Instituciones de Educación Superior

RENIES-GÉNERO, caminos para la igualdad

Con la intención de compartir estos objetivos y apoyarse conjuntamente en el afán de lograrlos, existe desde hace ya varios años la **Red de Instituciones de educación Superior, RENIES-GÉNERO**, que agrupa a representantes oficiales de más de 50 de estas instituciones, precisamente con dicho fin.

La RENIES ha venido estableciendo con regularidad acuerdos, a lo largo de sus ya ocho Reuniones Nacionales, con el fin de promover la transversalización de la igualdad de géneros en toda la trama del quehacer académico en la educación superior en el país.

Estos acuerdos prevén la alineación de las prácticas de las instituciones afiliadas, implicando el compromiso de las instituciones firmantes de impulsar la puesta en marcha de las modificaciones necesarias para darles cumplimiento, en el entendido de que se derivan de compromisos nacionales e internacionales, pero que deben ser traducidos en acciones, prácticas, lineamientos, formas organizativas como comisiones, comités, reglamentos, etc.

De esta forma, derivados del artículo 4 Constitucional, algunos de los mandatos legales que canalizan la propuesta de transversalizar la perspectiva de género y la concomitante política de transversalización de la igualdad de género son, en diferentes terrenos de actuación nacional, los siguientes:

La Norma 025: La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) a partir del 2009, instrumenta la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres. El objetivo de esta Norma se estableció con el fin de evaluar y

certificar las prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, implementadas en los centros de trabajo además de dar cumplimiento a la normatividad nacional e internacional en materia de igualdad y no discriminación laboral, previsión social, clima laboral adecuado, accesibilidad, ergonomía y libertad sindical. Dicha norma, a raíz de los cambios en las normativas en los temas que aborda, se fortaleció dando como resultado el cambio de su denominación quedando como NMX-R-025-SCFI-2012. (Secretaría de Economía, 2015, p3)

En materia laboral, la Norma 025 establece la incorporación de prácticas no discriminatorias y la puesta en marcha de medidas de equidad de género que permitan erradicar la violencia y las desigualdades en las prácticas laborales que se desarrollan entre el personal de las empresas e instituciones.

De la misma manera, tanto la Ley de Igualdad de Género, como la Ley contra la violencia de género, son legislaciones que incorporan los objetivos del artículo 4º Constitucional y que mandatan su aplicación a los distintos entornos sociales del país.

Enmarcados y sustentados en la legislación y normatividad nacionales, los acuerdos de la VIII Reunión nacional RENIES-Género establecen compromisos, organizados en torno a los siguientes ejes:

- 1 Estadística de Género
- 2 Lenguaje
- 3 Legislación
- 4 Igualdad de Oportunidades
- 5 Armonización de la vida institucional con la vida privada
- 6 Sensibilización
- 7 Estudios de Género
- 8 Violencia de género
- 8 Presupuesto
- 10 Observatorio para la igualdad de género

Todos ellos requieren de la aplicación de la perspectiva de género, y la voluntad política de poner en marcha una multiplicidad de mecanismos enfilados al objetivo común.

Veamos a grandes rasgos qué se propone con cada uno de estos ejes que marcan el “camino para la igualdad de género”. (RENIES-Igualdad).

1. Estadística de Género

Este eje compromete a las IES a construir y presentar toda la información estadística que se genere en la vida institucional, desagregada por género. Este instrumento es fundamental para elaborar diagnósticos y seguimientos que permitan fundamentar el estado de la cuestión y los posibles avances, llevando a cabo las mediciones y monitoreos permanentes, necesarios a toda evaluación y contrastación cualitativa con el objetivo de lograr la igualdad de género.

No se trata solamente de contar diferenciadamente hombres y mujeres en cada estadística, sino que es indispensable analizar esas estadísticas con de género: preguntarse y reflexionar sobre los por qué.

2. Lenguaje incluyente

El lenguaje es un elemento estructurante de la mente y del pensamiento, además de ser un instrumento para la comunicación entre actores sociales, establece un “orden de género”, que no sólo describe, sino que organiza políticamente a la realidad. Llevar a cabo una transformación del uso del lenguaje, como una política de discriminación positiva; es decir, como un mecanismo temporalmente utilizado con el fin de visibilizar, de subrayar la existencia de las diferencias y desigualdades y de los actos discriminatorios es un acto político, una medida transitoria que manifiesta explícitamente, una posición a favor de la igualdad de género.

Esto se plasma, entre otras formas, en las maneras de dirigirse a las audiencias, en los discursos, en los títulos de grado, en los nombramientos y puestos del organigrama de la institución.

3. Legislación

Revisar la legislación de la IE, a fin de detectar elementos inequitativos en materia de género y generar las modificaciones y reformas que permitan alinearla con los

objetivos de la igualdad de género. Legislar a favor de la igualdad de oportunidades, a favor de la incorporación en términos legislativos de los 10 ejes mencionados sería la forma de transversalizar en materia legislativa la propuesta de igualdad de género, en todos y cada uno de los documentos que norman la actividad de la institución. Elaboración de protocolos y códigos de ética *ad hoc*.

4 . De Oportunidades

Implica generar condiciones que procuren igualar la oportunidad de hombres y mujeres para acceder a los diversos beneficios y oportunidades con que cuenta la institución, en todos sus niveles. Detectar y generar contrapesos a las condiciones que establecen barreras y dificultades a las mujeres de la institución para llegar a ciertas posiciones y puestos que, por lo general, son detentados por los varones.

5 Armonización de la vida institucional con la vida privada

Indica la necesidad de buscar mecanismos que aminoren las desigualdades que en la vida cotidiana produce la condición de género para promover un mejor desarrollo libre de desigualdad de género en la actividad institucional tanto de alumnos, como de trabajadores académicos y administrativos.

6 Sensibilización

Promover campañas, conferencias, cursos especializados, documentos, y otro tipo de materiales que promuevan el desarrollo de la sensibilidad de la comunidad en torno a la problemática de la desigualdad y la violencia de género para favorecer los avances en la materia.

7 Estudios de Género

Promover e impulsar la incorporación a lo largo y ancho de toda la currícula escolar existente, así como en los proyectos y programas de investigación desarrollados en la institución, las temáticas de género, y promover la creación de programas y centros específicos para la investigación en la materia, así como una instancia coordinadora de

todas las tareas relacionadas con esta cuestión.

8 Violencia de género

Elaboración de un protocolo para la atención de casos de violencia de género en la institución así como de un código de ética (elementos ambos a los que también se hace mención en el punto 3, Legislación); así como creación de las instancias adecuadas para la implementación de dicho código también de manera transversal el tema de violencia está implícito en otros varios de los ejes que componen este listado, por lo que en cada uno de ellos deberá insistirse en la lucha contra la violencia de género.

9 Presupuesto

Toda política pública y con ella su implementación requieren de recursos adecuados. Las instituciones de educación superior habrán de destinar de manera específica y también transversal (relacionada con todos los niveles y espacios del quehacer de la institución), un presupuesto etiquetado de manera particular para la actuación en materia de género y que debe conformar un apartado específico de cada uno de los presupuestos de cada una de las instancias de la institución.

10 Observatorio para la igualdad de género

La información y seguimiento sobre los avances de cada uno de estos puntos señalados anteriormente deberán nutrir un Observatorio interinstitucional que permitan conocer de manera sino permanente al menos periódica el estado que guarda la tarea de promoción de la igualdad de género a nivel nacional en las IES.

Los avances en la puesta en marcha de las medidas pro igualdad de género en estos diez ejes son muy diversos entre las instituciones participantes. Las instituciones comparten entre sí sus avances y experiencias tanto en las reuniones anuales mencionadas, como en otras intermedias, plenarias o regionales, lo que permite aprovechar los comentarios y observaciones y brindarse asesorías mutuas para obtener mejores resultados.

Este trabajo conjunto ha venido permitiendo la elaboración de modelos, mecanismos e indicadores que guían el trabajo, estableciendo metas específicas e instrumentos para construir escalones firmes para la consecución de un fin que no solo es justo sino legal y científicamente reclamable sobre la base de los derechos humanos, y que es indispensable para la construcción de una sociedad más democrática y que permita el pleno desarrollo de sus integrantes.

Entre los mecanismos e indicadores con que se cuenta ya actualmente, y que son de una enorme utilidad para marcar tareas específicas y requisitos a cubrir, si deseamos continuar avanzando en materia de igualdad de género, vale la pena mencionar de manera destacada, el **Sistema para la equidad de género en instituciones de educación superior** del Programa de Estudios de Género de la UNAM (Buquet Corleto et al, 2010, 108pp). así como el **Modelo de igualdad de género en las IES** de la Universidad Autónoma de Tlaxcala, entre otros muchos que son ya una clara guía para el resto de las instituciones de educación superior que estamos en el Camino.

La evaluación es una fase indispensable de las políticas públicas en su acepción científica. Estos modelos y sistemas de indicadores deben ser utilizados de manera responsable evitando sustituir la tarea de evaluar con la tarea de contar. (Buendía, 2017, 309-326). Evaluar debe de querer decir contrastar los resultados con los objetivos, para indicarnos si vamos por buen camino y cuánto nos falta por llegar.

Bibliografía

- Aguilar Villanueva, Luis, (1992), *El Estudio de las Políticas Públicas*, México, Porrúa.
- Bouquet Corleto, Ana et al, (2010), Sistema de indicadores para la Equidad de Género en instituciones de educación superior, Ciudad de México
- Buendía, Angélica et al, (2017), Queríamos evaluar y terminamos contando: alternativas para la evaluación del trabajo académico, *Revista Sociológica México*, Año 32, (no.92): 309-326.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, (2011), *artículo 4*, Ciudad de México
- Diario Oficial de la Federación, (30 de Agosto de 2013). *Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres*. Ciudad de México. Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5312418&fecha=30/08/2013
- Serret, Estela et al, (2008). *Qué es y para qué es la perspectiva de género*. Oaxaca, México.

Secretaría de Economía, (2015), *Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 En Igualdad Laboral y No Discriminación*, Ciudad de México. Disponible en: <http://www.economia-nmx.gob.mx/normas/nmx/2010/nmx-r-025-scfi-2015.pdf>

Wayne, Parsons, (2009), *Políticas Públicas Una introducción a la teoría y la práctica del análisis de políticas públicas*, Ciudad de México, FLACSO.