 

**UNIVERSIDAD JUAREZ DEL ESTADO DE DURANGO**

**MODELO DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO**

**Modelo de intervención para transversalizar la perspectiva de género en la Universidad Juárez del Estado de Durango**

Ma. Eugenia Pérez Herrera[[1]](#footnote-1)

Ma. Elena Martínez Jimenez

**Resumen:** El presente documento se da cuenta del Modelo de Intervención institucional en género derivado del ProGES de Género, que tiene como propósito el impulsar la transversalización de la Perspectiva de Género en la Universidad Juárez del Estado de Durango (UJED), esta propuesta tiene tres orientaciones: fomentar la cultura de igualdad de género al interior de la comunidad universitaria , la transversalidad a través de los PE y su normatividad institucional y la institucionalización de la E de G. El afán por instituirlas es para establecer políticas universitarias que permitan superar la igualdad formal, consolidar las buenas prácticas desarrolladas hasta ahora y lograr la igualdad real entre géneros en la vida cotidiana universitaria con visión de futuro, considerando incluso el tema de género como una categoría de análisis para la investigación y la formación. Tenemos ejemplos que nos indican que en la UJED hay mucho que hacer sobre el tema: acceso a la toma de decisiones y puestos de gestión desigual, (desde altos mandos hasta posiciones estudiantiles), segregación disciplinaria, violencia de género, población femenina que abandona su formación debido a embarazos, acoso sexual, acoso laboral, etc., de muchas/os es conocido que generar cambios y conciencia de género es un proceso gradual, que las instituciones tienen género y las universitarias no son ajenas a ello, por lo que es necesario insistir en la sensibilización, formación, generación de acciones afirmativas y medidas compensatorias temporales que den pauta a la implantación de políticas internas e iniciativas de políticas públicas de mayor alcance, así como el diseño curricular con enfoque de género (hasta hoy incipiente) y la armonización de reglamentación secundaria.

**Palabras claves:** Modelo de Intervención. Universidad. Perspectiva de Género. Transversalización.

**Abstract.**

This document takes into account the Model of Institutional Intervention in gender derived from the ProGES of Gender, whose purpose is to promote the mainstreaming of the Gender Perspective at the University Juarez of the State of Durango (UJED), this proposal has three main directions: To promote the culture of gender equality within the university community, the transversality through the PE and its institutional normativity and the institutionalization of the E of G. The desire to institute them is to establish university policies that allow to overcome formal equality, To consolidate the well developed practices so far and to achieve real gender equality in everyday university life with a vision of the future, even considering gender as a category of analysis for research and formation. We have examples that show us that there is much to be done in the UJED on access to decision making and unequal management positions (from senior management to student positions), disciplinary segregation, gender violence, female population abandoning studies and formation due to pregnancy, sexual harassment, work harassment, etc., many are known to generate changes and gender conscience is a gradual process, that institutions have gender and university are not unaware of it, so it is necessary to insist on awareness, formation, generation of affirmative action and Temporary compensatory measures that lead to the implementation of internal policies and public policy initiatives of greater range, as well as curricular design with a gender focus (until now incipient) and harmonization of secondary regulation.

key words: Intervention model, University, Gender perspective, Transversalization.

**Introducción**

En este trabajo se pretende describir cual ha sido el proceso de intervención que pretende contribuir a transversalizar la perspectiva de género al interior de la Universidad Juárez del Estado de Durango, a partir del pre-texto definido por la Secretaria de Educación Pública a través del Proyecto Institucional de Fortalecimiento Integral (PIFI), hoy Programa de Fortalecimiento para la Calidad de la Educación (PFCE) y del Programa de Gestión (ProGES) Género que se ha llevado a cabo a través de la concurrencia de la voluntad institucional, los y las PTC de los Cuerpos Académicos, estudiantes e integrantes del diversas áreas de la Universidad, así como del Observatorio de Violencia Social y de Género de la Universidad Juárez del Estado de Durango.

Es evidente que el tema de la transversalización de género provoca tensiones, encuentros y desencuentros al interior de la institución y sus procesos. Tensiones porque lo se busca es el visibilizar la condición de los hombres y las mujeres al interior de la institución, la posición y el acceso a los recursos, y por consiguiente al ejercicio del poder. Y en este sentido la tensión se hace presente, porque se ha naturalizado el papel hegemónico y los roles androcéntricos en los diversos estadios de la vida institucional, existen y coexisten.

En un primer apartado se describen las argumentaciones empíricas y conceptuales a partir de las cuales se habla de un modelo de intervención en género en la Institución Educativa (IE), se muestra además de manera muy sintética la posición y la presencia de los hombres y de las mujeres en la Universidad, con el propósito de contextualizar la intervención. Un segundo apartado muestra el modelo, su proceso y las características de la intervención y finalmente un tercer momento que muestra lo que a nuestro juicio son los retos que como institución educativa aún se tienen que enfrentar.

**Desarrollo**

**Primer momento:**

1. ***¿Por qué un modelo de Intervención?***

Porque la utilidad del diseño de un modelo de intervención, radica en formalizar la acción a través de la cual se puede plasmar una clara relación entre la situación que se presenta y los fines y acciones que se consideran los más idóneos para modificar o transformar la realidad, es importante para la construcción de un modelo el proceso de toma de decisiones, mediante el cual se determinan con antelación las alternativas y los procedimientos elegidos entre diversas posibilidades en función de la viabilidad y potencialidad de los resultados que se puedan obtener en relación tanto a demandas y recursos existentes como a las condiciones socio culturales de la población (viscarret, G. 2007).

Un modelo de intervención dice Silvia Galeana (1996), además de que representa una alternativa promisoria y novedosa no solo para el conocimiento de la realidad, sino para incidir en ella, permite que los procesos de estudio y explicación abordados en una comunidad se retroalimenten a partir de la observación directa, que posibiliten captar su estado dinámico otorgándole mayor objetividad y congruencia a los referentes teóricos que fundamentan nuestra actuación y por otro lado, enriquecen los marcos metodológicos, lo que da pauta a reorientar continuamente la acción.

1. ***¿Por qué hablar de Transversalidad de Género en la Universidad?***

Bien, pues porque en la Universidad es necesario generar un dialogo que permita *“establecer las normas generales para regular la equidad de género, como una condición indispensable y necesaria para lograr la igualdad de género; destacar el derecho que las mujeres; al igual que los hombres puedan acceder a oportunidades que les permitan en forma individual o colectiva alcanzar una mayor igualdad y mejorar su calidad de vida y desarrollo humano en esta Casa de Estudios, así como detectar, atender, prevenir y erradicar la violencia de género o cualquier forma de discriminación que se cometa contra un integrante de la comunidad universitaria en instalaciones universitarias”* (Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en la UNAM, Art. 1°, p1)

Porque la igualdad de género se refiere a la *“situación en la que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades u oportunidades en la vida de acceder y controlar recursos y bienes valiosos desde el punto de vista social. El objetivo no es tanto que mujeres y hombres sean iguales, sino conseguir que unos y otros tengan las mismas oportunidades en la vida”. E*s decir*,* desde la teoría de género la igualdad implica otorgar a las mujeres condiciones iguales en los ámbitos en que históricamente han estado en desventaja. Desde esta perspectiva, la igualdad significa iguales oportunidades, derechos y responsabilidades para hombres y mujeres; no que ambos deban ser tratados como idénticos, sino que las oportunidades, derechos y responsabilidades de unos y otras no dependan de que sean hombres o mujeres, lo cual requiere que los intereses, necesidades y prioridades sean tomados en consideración.

Debemos señalar además que uno de los elementos centrales de la dedicación internacional y de los gobiernos, a corregir las desigualdades históricas en las que han estado sumergidas las mujeres es, sin lugar a dudas, que el desarrollo social y el bienestar humano sólo podrán ser alcanzados si se incorpora en estos procesos a toda la población humana y no sólo a la mitad de ella, esto es, si en los procesos de construcción de sociedades sustentables, más justas e igualitarias se incluye el trabajo y el aporte de los hombres y de las mujeres. Ejemplo de lo anterior lo constituyen:

La declaración mundial de la educación superior en el siglo XXI, señala que la universidad tiene la misión de:

1. *Establecer un sistema de educación superior equitativo y no discriminatorio, fundado en el principio del mérito;*
2. *Eliminar todos los estereotipos fundados en el género en la educación superior;*
3. *Tener en cuenta el punto de vista del género en las distintas disciplinas*
4. *Consolidar la participación cualitativa de las mujeres en todos los niveles y las disciplinas en que están insuficientemente representadas;*
5. *Incrementar su participación activa en la adopción de decisiones y;*
6. *Responde a las demandas sociales con innovaciones y pertinencia en el diseño de prácticas educativas vinculadas con comportamientos y cambios sociales.*

En el ámbito nacional elPlan Nacional de Desarrollo 2013-2018, que integra la perspectiva de género como estrategia transversal en todos los ámbitos del desarrollo, en educación, algunas líneas de acción son:

* *Impulsar en todos los niveles, particularmente en la educación media superior y superior, el acceso y permanencia de las mujeres en el Sistema Educativo, así como la conclusión oportuna de sus estudios.*
* *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.*
* *Incentivar la participación de las mujeres en todas las áreas del conocimiento, en particular en las relacionadas a las ciencias y la investigación.*
* *Fortalecer los mecanismos de seguimiento para impulsar a través de la educación la participación de las mujeres en la fuerza laboral.*

En el plano *local**es decir, en el caso de la UJED,*  l*a Ley Orgánica de la Universidad señala: en su* “ARTÍCULO 4°. *La Universidad, de conformidad a lo señalado en el artículo 2° de esta Ley, estará íntegramente al servicio de la sociedad, con un elevado sentido ético y humanista. En todas sus normas y actuaciones vigilará que no se produzca ninguna discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo religión, opinión o cualquier circunstancia social o personal. Queda prohibido en el ámbito de la Universidad intervenir en asuntos de orden religioso, así como el proselitismo político partidario o de ideas contrarias al sistema democrático de libertades implícito, en el ejercicio de su autonomía….”*

Y en este enunciado que es en apariencia simple, se torna la piedra angular para impulsar los marcos normativos con perspectiva de género en la UJED”.

Y en el Plan de Desarrollo Institucional UJED 2013-2018. En su Eje 9. Derechos humanos y Género:se da la Incorporación de la perspectiva de los derechos humanos y el género, con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se proyecte, tratándose de programas educativos, legislación, políticas institucionales, actividades administrativas, económicas y culturales en la UJED. Hace una referencia explícita al género como elemento analizador de lo que acontece al interior de la UJED. Debe destacarse que es el primer Plan de Desarrollo Institucional que plantea de manera concreta la transversalización de la perspectiva de género en la vida institucional.

1. ***¿Para qué, con qué finalidad?***

Con el propósito de promover la institucionalización de la temática de equidad e igualdad de género (igualdad de trato e igualdad de oportunidades) en la comunidad universitaria y su transversalización a través de su normatividad institucional y de los diferentes programas de pregrado y posgrado que incida en la formación y atención integral de los estudiantes en formación y en el desarrollo de la investigación, docencia, difusión de la cultura y la gestión.

1. ***¿Cuál es la situación de las mujeres y los varones en la Universidad?***

Actualmente la UJED está integrada por 29 Unidades Académicas, en dos campus universitarios (Durango y Gómez Palacio), 25 de ellas destinadas a la Educación Superior, integrado por 17 facultades, 3 escuelas, 5 Institutos de Investigación y 4 escuelas en el Nivel Medio Superior.

Se ofertan 4 programas a nivel medio superior, 36 licenciaturas escolarizadas y 7 no escolarizadas; 51 programas de posgrado, distribuidos en 19 especialidades, 25 maestrías y 7 doctorados activos, de los cuales 11 de ellos se encuentran dentro del Programa Nacional de Posgrados de Calidad, en 6 áreas del conocimiento: Ciencias Agropecuarias, Educación y Humanidades, Ciencias Naturales y Exactas, Ciencias Sociales y Administrativas, Ciencias de la Salud e Ingeniería y Tecnología.

Para el año 2014 la matrícula escolar de la UJED fue de 26,225 estudiantes, integrándose de la siguiente manera: 5,528 alumnos en el nivel medio superior y técnico; 3101 de escuelas incorporadas a la UJED, 15,370 alumnos en el nivel superior (Licenciatura y Posgrado); 2,218 en la educación informal, de los cuales el 57% son mujeres y el 43% son hombres.

Solamente la matrícula de nuevo ingreso en el 2014 fue de 3,875 estudiantes de los cuales 43% son hombres y el 57% son mujeres, porcentaje que viene prevaleciendo durante los últimos años en la UJED.

La conforman 29 Unidades Académicas en dos campus universitarios, 25 de ellas destinadas a la Educación Superior. La Universidad Juárez del Estado de Durango la integran 16 Facultades, 4 Escuelas, 5 Institutos de Investigación y 4 Escuelas en el Nivel Medio Superior. Se ofertan 4 programas en nivel medio superior, 36 licenciaturas escolarizadas y 7 no escolarizadas; 51 programas de posgrado, distribuidos en 19 especialidades, 25 maestrías y 7 doctorados activos, de los cuales 11 de ellos se encuentran dentro del PNPC.

El personal docente que conforma la planta académica para el 2014 es de un total de 2092 de los cuales 1289 son hombres y 803 son mujeres con la siguiente carga horaria.

*Tabla 1.- Composición de la matrícula escolar y la plantilla docente en la UJED por área del conocimiento.*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| *Área de Conocimiento* | *Unidad Académica* | *Estudiantes* | *Docentes* |
| ***Mujeres*** | ***Varones*** | ***Mujeres*** | ***Varones*** |
| Salud | Facultad de Medicina Humana | 66% | 34% | 25.8% | 74.2% |
| Facultad de Enfermería y Obstetricia | 80.7% | 19.3% | 57.37% | 42.63% |
| Facultad de Psicología y Terapia de la Comunicación Humana | 78.6% | 21.4% | 59.0% | 41.0% |
| Facultad de Odontología | 60.1% | 39.9% | 22.2% | 77.8% |
| Escuela de Educación Física y Deportes | 28.8% | 71.2% | 22.0% | 78.0% |
| Facultad de Medicina (GP) | 64.2% | 35.8% | 31.9% | 68.1% |
| Básicas | Facultad de Biología (GP) | 52.7% | 47.3% | 37.5% | 62.5% |
| Facultad de Ciencias Exactas | 54.7% | 45.3% | 24.1% | 75.9% |
| Agrónomo Forestales | Facultad de Ciencias Forestales | 36.7% | 63.3% | 25.7% | 74.3% |
| Facultad de Agronomía y Zootecnia (GP) | 31.2% | 68.8% | 12.7% | 87.3% |
| Químico Biológicas | Facultad de Ciencias Químicas | 63.1% | 36.9% | 41.8% | 58.2% |
| Facultad de Ciencias Químicas | 65.2% | 34.8% | 35.7% | 64.3% |
| Ciencias Sociales y Humanidades | Facultad de Derecho y Ciencias Políticas | 50.5% | 49.5% | 28.0% | 72.0% |
| Facultad de Trabajo Social | 95.8% | 4.2% | 70.0% | 30.0% |
| Escuela de Lenguas | 62.3% | 37.7% | 75.6% | 24.4% |
| Difusión, Extensión, Cultura e Identidad | Escuela Superior de Música | 31.0% | 69.0% | 20.9% | 79.1% |
| Escuela de Pintura, Escultura y Artesanías | 54.9% | 45.1% | 29.5% | 70.5% |
| Facultad de Medicina, Veterinaria y Zootecnia | Facultad de Medicina, Veterinaria y Zootecnia | 29.6% | 70.4% | 34.0% | 66.0% |
| Facultad de Ingeniería Civil y Arquitectura | Facultad de Ingeniería Civil y Arquitectura | 26.8% | 73.2% | 22.2% | 77.8% |
| Económico Administrativas | Facultad de Economía y Administración | 62.8% | 37.2% | 35.8% | 77.8% |

Fuente: Construcción propia (2014) a partir de datos de Barragán, V y Campos (2013) “La Equidad hacia la Mujer en la Educación Pública: Aportes para la construcción de la Democracia”. Durango, Dgo. México: UJED.

Tal como puede apreciarse la matrícula escolar se está feminizando, es decir en 13 unidades académicas de 18, ésta oscila entre el 50.5% al 95.8%, cabe hacer notar que en las carreras que son concebidas como tradicionalmente masculinas, la matrícula femenina está presente de la siguiente manera: ingeniería 26.8%, veterinaria 29.6%, agronomía 31.2% y ciencias forestales 36.7%.

En este mismo sentido y de acuerdo con los datos de la Tabla 1, el porcentaje de participación de las mujeres como profesoras en la UJED coinciden con la afirmación mencionada en el Informe del Grupo de Trabajo de la Red Europea de Evaluación de Tecnología (ETAN) sobre las mujeres y la ciencia (Comisión Europea, 2001), en donde se plantea lo siguiente:

*….queda claro que es más fácil encontrar mujeres entre los científicos de disciplinas sociales y biológicas que entre los químicos, físicos e ingenieros… Así pues, el porcentaje de catedráticas es muy inferior en disciplinas específicas como las ciencias naturales o la ingeniería: en las primeras, las estimaciones oscilan entre el 9.3% de Francia y el 1% de Australia; en la segunda, entre el 4.6% de Italia y el 2.1% de Reino Unido (p.14).*

En esta misma línea y de acuerdo con Barragán (2014), el tema de la equidad cobra de inmediato una dimensión jurídica, a simple vista se observa que la Universidad no ha podido concederle a la mujer profesionista egresada de sus propias aulas espacios mayores para ejercer la docencia, como no sea en las carreras consideradas tradicionalmente femeninas: Enfermería, Psicología, Trabajo Social y Lenguas la participación de las mujeres es mayor al 50%, por ser una extensión de la función reproductiva del cuidado a otros; en el resto oscila entre el 12% y el 41.8%.

*Tabla 2.- Distribución de la plantilla de funcionarios, mandos medios y operativos en la UJED.*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Área de Conocimiento | Unidad Académica | Mandos Medios | Personal Operativo |
| **Varones** | **Mujeres** | **Varones** | **Mujeres** |
| Salud | Facultad de Medicina Humana | 100% | 0 | 66.7% | 33.3% |
| Facultad de Enfermería y Obstetricia | 0 | 100% | 64.3% | 35.7% |
| Facultad de Psicología y Terapia de la Comunicación Humana | 50.0% | 50.0% | 33.3% | 66.7% |
| Facultad de Odontología | 100% | 0 | 71.4% | 28.6% |
| Escuela de Educación Física y Deportes | 66.7% | 33.0% | 61.5% | 38.5% |
| Facultad de Medicina (GP) | 100% | 0 | 64.3% | 35.7% |
| Básicas | Facultad de Biología (GP) | 75.0% | 25.0% | 25% | 75% |
| Facultad de Ciencias Exactas | 100% | 0% | 0% | 100% |
| Agrónomo Forestales | Facultad de Ciencias Forestales | 75% | 25% | 55.6% | 44.4% |
| Facultad de Agronomía y Zootecnia (GP) | 66.7% | 33.3% | 53.8% | 46.2% |
| Químico Biológicas | Facultad de Ciencias Químicas | 25% | 75% | 33.3% | 66.7% |
| Facultad de Ciencias Químicas (GP) | 66.7% | 33.3% | 53.8% | 46.2% |
| Ciencias Sociales y Humanidades | Facultad de Derecho y Ciencias Políticas | 100% | 0% | 50.0% | 50.0% |
| Facultad de Trabajo Social | 25% | 75% | 66.7% | 33.3% |
| Escuela de Lenguas | 0% | 100% | 100% | 0% |
| Difusión, Extensión, Cultura e Identidad.  | Escuela Superior de Música | 66.7% | 33.3% | 100% | 0% |
| Escuela de Pintura, Escultura y Artesanías | 33.3% | 66.7% | 25% | 75% |
| Facultad de Medicina, Veterinaria y Zootecnia | Facultad de Medicina, Veterinaria y Zootecnia | 75% | 25% | 80% | 20% |
| Facultad de Ingeniería Civil y Arquitectura | Facultad de Ingeniería Civil y Arquitectura (GP) | 100% | 0% | 71.4% | 28.6% |
| Económico Administrativas | Facultad de Economía y Administración | 75% | 25% | 42.9% | 57.1% |

Fuente: Construcción propia a partir de datos del Sistema Integral de Información Administrativa, UJED, 2015.

En la Tabla 2, se puede apreciar que la presencia de las mujeres en los puestos de dirección es escasa, es decir de 20 unidades académicas de educación superior de los Campus Durango y Gómez Palacio, solo 5 (25%) son dirigidas por mujeres, (Trabajo Social, Enfermería, Psicología, Lenguas y Químicas) ; con ello se aprecia un importante rezago en la participación de las mujeres en los espacios de toma de decisiones. Esta misma situación se observa en los espacios operativos.

*Gráfica 1. Presencia de los hombres y las mujeres por tipo de responsabilidad en la UJED*

Fuente: UJED SIIA. Análisis por Género, 2014.

En la Gráfica 1, se puede apreciar la diferencia entre la participación femenina y masculina en la estructura universitaria, estas cifras deben de inducir a una reflexión, no solo hacia las causas que han contribuido a una mayor participación masculina en los puestos de decisión, entre las que se pueden encontrar las siguientes, entre otras más: no están dispuestos a compartir el poder, se resisten a confiar en la capacidad de las mujeres para ocupar dichos puestos, se sienten en riesgo, pues ceder el espacio, podría significar una pérdida, un cambio de imagen social, competencia; de ahí que se busque identificar en las mujeres que si han logrado escalar en una estructura como la universitaria hacia el ejercicio del poder, cuales son los rasgos, características que les han llevado hacia allá, con el propósito de mostrarle a las nuevas generaciones que es posible –si forma parte de su proyecto de vida- romper con los techos de cristal, en la vida universitaria, independientemente de los roles que culturalmente hayan asignados, asumidos y depositados en hombres y las mujeres***.***

Por su parte el personal administrativo está integrado 1756 trabajadores, de los cuales 919 son hombres y 837 son mujeres.

Dada la responsabilidad que tiene como institución de educación superior se reconoce que aún existen deficiencias en la aplicación de políticas de equidad y calidad, de ahí que se considera como urgente, el programa transversal de equidad de género en la UJED, dado que como institución de Educación superior tiene la responsabilidad social de educar en igualdad para así contribuir al desarrollo local, regional y nacional de una sociedad fundada en los valores del respeto, la no discriminación, la inclusión y libre de violencia.

***Segundo momento:***

***Grafico 1. Del Modelo de intervención institucional***

***MODELO DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO***

*Fuente: Construcción propia: modelo de transversalidad de género en la UJED 2017*

 ***¿Qué se está haciendo y quienes trabajan el tema en la Universidad?***

En un primer momento resulta conveniente puntualizar que si bien es cierto que la intervención no se ha construido específicamente para trabajo social, si se ha diseñado y operado desde la lógica de intervención del trabajo social, es decir, desde la noción de que la intervención es la acción organizada y desarrollada por los trabajadores sociales con las personas, grupos y comunidades. La intervención además está orientada a acompañar, ayudar y capacitar a las personas en sus procesos vitales para ser responsables, para ser libres de elegir y ejercer la participación, así como a facilitar los cambios de aquellas situaciones que supongan un obstáculo para el desarrollo humano y la justicia social, promoviendo los recursos de la política social, las respuestas innovadoras y la creación de recursos no convencionales, basados en el potencial solidario de las personas. Se intenta intervenir también en los contextos que condicionan o limitan sus posibilidades de desarrollo, teniendo como referentes la Declaración Internacional de los Derechos Humanos y la promoción de la justicia.

En este sentido el Modelo de intervención está centrado tanto en la persona como en el medio social, partiendo de un enfoque global y plural. Intervención profesional que se inscribe en un contexto social, histórico, político, económico y cultural de la realidad social: la Universidad Juárez del Estado de Durango.

En este marco la perspectiva de género permite identificar las diferencias entre hombres y mujeres para establecer acciones tendientes a promover situaciones de equidad, justicia y no discriminación. Para el ámbito de la educación superior y, particularmente para los procesos de evaluación de los proyectos PIFI que elaboran las UPES y UPEAS, la perspectiva de género tiene que ver con las acciones que se llevan a cabo para fomentar la cultura de equidad de género asimismo, tienen que ver con los servicios de atención y apoyo para los hijos de estudiantes a través de la creación de estancias y guarderías.

En el caso de la Universidad Juárez del Estado de Durango el ProGES de género tiene como sus ámbitos de intervención la docencia, la gestión y la investigación, en tres niveles de intervención: Sensibilización, formación, diseño curricular, generación y aplicación del conocimiento y la normatividad institucional

1. **Sensibilización**:
	1. A través del proyecto: Charlas entre nosotr@s: está dirigido a los estudiantes y al personal administrativo, es un proyecto integrado por tres talleres: 1. Perspectiva de Género. 2. Derechos humanos de las mujeres y 3. Violencia de Género. Hasta hoy solo se ha desarrollado en las unidades académicas de Durango, implica la capacitación de monitores, la planeación, el acceso, la presentación y socialización del proyecto y en su implementación un diagnóstico inicial y una evaluación final para evaluar su impacto, la metodología de trabajo es bajo la modalidad de taller, diseñado para 12 horas de trabajo grupal. Actualmente se está desarrollando como parte del programa de formación integral que cada programa educativo y en los cursos de inducción realizados con los alumnos de nuevo ingreso se da a conocer el proyecto general.
	2. Campañas: por el día del padre, en conmemoración del 25 de noviembre, el día internacional de la mujer. De manera permanente e a través de TV y Radio UJED con cintillos y cortinillas, además de capsulas. Se promueven los derechos humanos y los derechos humanos de las mujeres.
	3. Dos temporadas del programa de TV “Ándale para que sepas” e inicio de la primer temporada de “La Puerta”. En donde se promueven los resultados del trabajo de investigación de las y los académicos de la Universidad.
	4. A través de la Dirección de Difusión Cultural se han llevado a cabo las presentaciones de obras de teatro, cine debate, con contenidos reflexivos sobre la condición de la mujer, así como exposiciones, conciertos y conferencias que promueven la equidad de género y los derechos humanos de las mujeres.
	5. Foro: La Violencia Social y de Género y sus repercusiones en la vida de la comunidad. Comisión de Equidad de Género del H. Congreso de la Unión, el INMujeres,
	6. Seminario: Taller Participación de la academia y la sociedad civil en temas de seguridad pública. Dr. Edgardo Buscaglia.
	7. Foro: La Armonización de la Convención sobre todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), con los gobiernos municipales. Comisión de Equidad de Género del H. Congreso de la Unión, el INMujeres, el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo en México (ONU) y el Instituto de la Mujer Duranguense.
	8. Trabajo de vinculación y promoción social con dependencias de gobierno, municipal y estatal, ONG´s e instituciones educativas.
2. **Formación:**
	1. Proceso de formación: “Desarrollo de habilidades y capacidades para diseñar procesos de intervención bajo el enfoque de la perspectiva de género en la gestión”. El cual se ha desarrollado en vinculación interinstitucional con la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior, en los campus Durango y Gómez Palacio: los cursos que se han desarrollado son: 1. **Género, Educación y Derechos Humanos:** El propósito de estos temas es reflexionar sobre la práctica docente, directiva y administrativa, en relación con procesos de inclusión, equidad, pertinencia cultural y calidad, que atienden la política educativa actual. 2. **Incorporación de la Perspectiva de Género en el Diseño o Actualización de Planes de Estudio de Educación Superior:** con el objetivo de analizar la teoría de género y la importancia en la formación profesional de los estudiantes de educación superior, así como algunas alternativas de incorporación en la currícula universitaria. **3. Cómo prevenir y manejar la violencia eficazmente en la institución educativa:** el propósito de esta temática fue desarrollar competencias a fin de diseñar una política educativa dirigida a detectar, reconocer y remediar el impacto que la violencia tiene en el proceso de enseñanza-aprendizaje en los adolescentes. 4. El **Taller vivencial: *Poniendo la Subjetividad del Docente al Servicio de un Manejo Eficaz de la Violencia en la Vida Cotidiana:*** El objetivo del Taller fue “Identificar, validar y desarrollar aspectos específicos de la propia subjetividad como herramienta básica para el adecuado abordaje e intervención en las situaciones de violencia en la vida cotidiana, empleando la auto reflexión como agente de cambio de creencias limitantes que inciden en la percepción interpersonal y del entorno. 5. Realización de **dos Diplomados**: uno **para docentes** denominado; “Estudios de género:Pretexto, texto y contexto de sus debates actuales” , con el proposito de Sensibilizar alos y las docentes de los diferentes CA, Coordinaciones de Investigación y Comisiones de Diseño Curricular en el tema de género a fin de integrar transversalmente la lente de genero en la vida academica de la UJED, y **otro diplomado** dirigido **para personal administrativo** llamado; “Mas alla del sexo… La construcción social y malestares de lo femenino y lo masculino”, con el proposito de Sensibilizar a personal administrativo en el tema de género de las diferentes unidades academicas para que sean los enlaces de género que representen y vigilen si se presenta alguna alerta de género en su institución, mismos que se están desarrollando actualmente.
	2. Diseño curricular: Actualmente los programas de estudio que se están reestructurando se vienen homologando con perspectiva de género en su eje transversal, dentro de los cuales se pueden mencionar: Licenciatura en Artes Visuales, Licenciatura para la docencia de la Lengua Inglesa, Licenciatura en Educación Física y Licenciatura en Música, incluyendo los de la Lic. en Trabajo Social y Lic. en Enfermeria
	3. Producción: se ha publicado el libro denominado; Abordaje de los Estudios de Género en la UJED, como esfuerzo de la Red Universitaria de Estudios de Género.
	4. Generación y Aplicación del conocimiento:

Se cuenta con un Sistema de indicadores con perspectiva de género.

Se han desarrollado varios proyectos de GAC, entre los que se encuentran: “La Equidad hacia la mujer en la universidad pública”.

Seminario Internacional: Cultura Constitucional, Derechos Humanos y Prevención Social de la Violencia.

Se han desarrollado el Primero, Segundo y Tercer Coloquio: “Encuentros y desencuentros del Género en la Universidad, bajo el enfoque de los derechos humanos y de las mujeres”. Con el propósito de “Generar un espacio académico para la presentación y discusión de trabajos de investigación que permitan establecer un dialogo a partir de la producción teórica y empírica de la problemática de género en relación a los “Derechos Humanos y los Derechos de las Mujeres”, además de promover y fortalecer los vínculos entre la comunidad académica dedicada a la investigación e intervención bajo la perspectiva de género, teniendo como producto las memorias de cada uno de los eventos.

Así como el Foro “Tu Historia, mi historia, nuestras historias”: la visión femenina del acontecer universitario.

* 1. Acervos especializados. Dentro de la Biblioteca Central universitaria se encuentra un amplio banco de información sobre la temática de género, así mismo se está dotando a algunas bibliotecas de bibliografía en esta materia incluyendo en campus Gómez Palacio.

**III: Normatividad institucional:**

* 1. Curso-taller: Para la “Armonización de la reglamentación Secundaria con Lente de Genero, a Propósito de la Ley Orgánica de la UJED”. Con la intención de ofrecer herramientas teóricas y metodológicas que permitan realizar la armonización legislativa con perspectiva de género a la normatividad interna de la Universidad Juárez del Estado de Durango, dentro de la temática trabajada se puede mendcionar:

- Marco conceptual en materia de género desde el ámbito jurídico.

- La armonización legislativa con perspectiva de género.

- Marco jurídico de la armonización legislativa con perspectiva de género, y

- Metodología para la armonización legislativa con perspectiva de género.

***Grafico 2.******El capital humano, con una sólida formación y experiencia.***

*Fuente: Construcción propia: modelo de transversalidad de género en la UJED 2017*

**Reflexiones finales**

***Tercer momento:***

***¿Cuáles son los retos y las tensiones del Género en la Universidad?***

* Visibilizarnos, asumir la causa.
* Armonizar la vida laboral y vida familiar
* Conscientes de que para lograr transformaciones, el proceso de institucionalizar un tema y un enfoque de carácter transversal, como lo es la perspectiva de género, requiere de cambios profundos en la política, la cultura y las prácticas de una organización y no solamente la adición de esta perspectiva a las prácticas imperantes.
* Respeto y tolerancia generar estrategias/acciones afirmativas que impulsen el respeto a la dignidad de los hombres y de las mujeres al interior de la UJED.
* La prevención de la violencia y la no discriminación.
* Lo que no se nombra no existe, de ahí que se plantea como una acción emergente la armonización legislativa.

Cuadro 2. Retos de acuerdo al modelo

|  |  |
| --- | --- |
| ***DIMENSIONES*** | ***UJED*** |
| 1. **Sensibilización**
 | De la comunidad universitaria Este abierta para reconocer, observar y actuar en consecuenciaImplementar campañas permanentes contra la violencia de género tanto en el ámbito laboral como escolarPremio a la trayectoria académica.Integrar un equipo interdisciplinario para atender situaciones de alerta de género de las diferentes unidades académicas.  |
| **II. Formación** | Actualización Docente y administrativa:Capacitar y sensibilizar a la comunidad universitaria sobre la perspectiva de equidad de género y la utilización de lenguaje no sexista. Introducir la PG en los trabajos desarrollados dentro del aula.Capacitación de los administrativos como enlaces de género que vigilen y registren alertas de género en sus unidades académicas. |
|  | Diseño curricular:Armonizar los nuevos PE con perspectiva de género y derechos humanosIncluir la perspectiva de género en los contenidos, que permitan visibilizar la situación de hombres y mujeres en la generación de conocimientos, pero también en la eliminación de estereotipos que condicionan el desarrollo de h y m. |
|  | Generación y Aplicación del conocimiento que contribuya al desarrollo de la región:Apoyar la Investigación con lente de género para conocer la situación de hombres y mujeres en Durango, que contribuya al desarrollo social.Desarrollar un diagnóstico de equidad de género adaptado a la UJED.Crear una base de datos estadísticos de género en los procesos de recolección de datos que la Universidad ya utiliza. |
| 1. **Normatividad Institucional**
 | Legislación Universitaria:Analizar y actualizar la normativa universitaria que incluya la perspectiva de género. Lenguaje incluyenteIntegrar una Comisión de EG para los trabajos de la actualización y armonización de la reglamentación con lente de género. |

 Fuente: Construcción propia a partir del ProGES PIFI-Género 2012-2103 y PFCE – Género 2016 y 2017

No menos importante resulta comentar con ustedes que la creación de medidas, programas y políticas orientadas a revertir las distintas tendencias de segregación entre mujeres y hombres, así como para atender la violencia de género y promover cambios en la legislación y en las prácticas institucionales, no es una labor propia ni exclusiva de los académicos y académicas interesadas en el tema.

La promoción de la equidad de género se ubica además en el ámbito de las responsabilidades administrativas y de ejecución de políticas institucionales. Reconocemos el apoyo brindado por las autoridades para el desarrollo de diversas acciones, necesitamos acelerar el paso, sumar aliados para lograr articular, coordinar y dar seguimiento a las acciones a factor de la equidad, que tenga la capacidad y la autoridad para vincularse con todas las entidades universitarias y promover cambios en cada uno de los espacios universitarios.

Necesariamente la participación de las mujeres y los hombres en la Universidad para lograr el desarrollo humano y el desarrollo social en condiciones de igualdad, ciudadanía, equidad, tolerancia, libertad y respeto, implica que desde la Universidad se integre a las funciones sustantivas: la investigación, la docencia y la extensión de la cultura, y con ello hacer las transformaciones hacia su interior para promover relaciones más igualitarias entre los integrantes de estas comunidades y provocar así un efecto multiplicador que trascienda las fronteras universitarias y alcance los distintos ámbitos de la sociedad. De esta manera, las medidas que la universidad implemente para conocer las relaciones de género imperantes en sus comunidades y corregir las desigualdades detectadas, será fundamental para los procesos democratizados y de justicia social de la sociedad de Durango en su conjunto.

*Necesitamos hacernos comprender, necesitamos superar las dificultades de comunicación, necesitamos encontrar aliados y generar redes de cooperación institucional, el género no es un campo exclusivo para las mujeres; acciones afirmativas para equilibrar la participación y la inclusión de las mujeres y de los hombres en situación de desventaja y con ello impulsar el crecimiento y desarrollo de nuestra institución, eliminar estereotipos de género, fomentar una cultura de respeto e inclusión de las diferencias.*

**Bibliografía**

BARRAGAN CISNEROS, V.P & ROMERO FLOR, L.M, Coordinadores (2014). ***La Equidad hacia la mujer en la Universidad Pública***. Durango, Dgo. México: Universidad Juárez del Estado de Durango. Universidad de Castilla La Mancha.

GALEANA de la O. Silva. (1996). Modelos de Promoción Social en el Distrito Federal. Escuela Nacional de Trabajo Social UNAM, México.

OJEDA, A. (2014) ***Los retos de la mujer del Siglo XXI en materia de educación: impulsos para una perspectiva de género. Aloma Revista de Psicología y Ciencias de la Educación. 32(1), 65-75.***

OSORIO M, J. R. & MARTELL I. F. (2009). ***Participación femenina en la profesión académica de México.*** Disponible en [www.rdisa.org.mx/documentos/.../Osorio%20Madrid%202009a.pdf](http://www.rdisa.org.mx/documentos/.../Osorio%20Madrid%202009a.pdf) consulta el 2 de febrero de 2014.

PEREZ H, M.E. (2013) ***Encuentros y desencuentros del Género en la UJED***. Ponencia en el *Panel: La mujer en la Universidad Pública en el México Moderno. Universidad Juárez del Estado de Durango, sin publicar.*

PEREZ E. Et al (2005). ***La Situación de las Mujeres en el Sistema Educativo de Ciencia y Tecnología en España y en su contexto internacional****. MEC (REF: S2/EA2003-0031) disponible en: http://wwwn.mec.es/univ/html/informes/estudios\_analisis/resultados\_2003/EA2003-0031/pdf*  consultado el 28 de diciembre de 2013.

RECENDEZ G. E. & GUTIÉRREZ H., N, (2011) ***Presencia y Realidades. Investigaciones sobre Mujeres y Perspectiva de Género***. México: Universidad Autónoma de Zacatecas.

RESÉNDIZ G, R. (2013) ***Biografía: procesos y nudos teórico-metodológicos.*** En Observar, Escuchar y Comprender: Sobre la tradición Cualitativa en la Investigación Social (pp 127-158) (1ª ed.) México: El Colegio de México: FLACSO.

ROCHA, T. & CRUZ, C. (2013) ***Mujeres en transición: Reflexiones teórico-empíricas en torno a la sexualidad, la pareja y el género.*** (1ª ed.) México: Universidad Iberoamericana.

ROMO G. P. & SANDOVAL A, D. (2013) ***Rupturas y Continuidades en las Mujeres Académicas de la Universidad Autónoma de Nayarit. Cuatro estudios de Caso***. En ***El profesorado universitario. Rupturas y continuidades.*** Coord. Lourdes C. Pachecho Ladrón de Guevara. Ma del Refugio Navarro Hernández y Arturo Murillo Beltrán. Primera Edición 2013. Cuerpo Académico Sociedad y Región. UAN-PIFI. Universidad Autónoma de Nayarit.

UNESCO (1998***), Conferencia Mundial sobre la Educación Superior La educación superior en el siglo XXI. Visión y acción***. ***Informe UNESCO.*** París 5–9 de octubre de 1998. En: unesdoc.unesco.org/images/0011/001163/116345S.pdf. Consulta en línea 4 de octubre de 2014.

Universidad Juárez del Estado de Durango. Anteproyecto de Ley Orgánica, autorizada por la H. Junta Directiva en sesión de 15 de marzo de 2012. UJED, Plan de Desarrollo Institucional 2013-2018. Sin publicar.

- Ley Orgánica de la UJED. 12 de agosto de 2012.

VISCARRET (2007). Modelos de Intervención en Trabajo Social. Recuperado en línea: https://juanherrera.files.wordpress.com/2009/09/capitulo-8-modelos-de-intervencion-en-ts.pdf. Consultado en línea el 3 de marzo de 2017).

*ZUBIETA-GARCIA, J., MARRERO N, P (2005)* ***Participación de la Mujer en la Educación Superior y la Ciencia en México.*** *Instituto de Investigaciones Sociales. Universidad Nacional Autónoma de México. En www.colpos.mx/asyd/volumen2/numero1/asd-05-008.pdf‎ Revisado el 2 de febrero de 2014.*

1. Docentes de la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Juárez del Estado de Durango. México. Integrantes del CAEC: La intervención profesional del trabajo social. Correos:, mepere7@ujed.mx y maje\_39@hotmail.com [↑](#footnote-ref-1)