



La perspectiva de género en las instituciones de educación superior

Por Rocío Álvarez Miranda



Foto: Luis Ángel Velázquez

La perspectiva de género no sólo representa un conjunto de categorías teóricas que permiten plantear una serie de explicaciones científicas a problemas sociales concretos, sino que se ha convertido en una propuesta estratégica de índole transversal que actúa en todos los procesos de carácter institucional que impactan las acciones, la cultura y el clima organizacional, con el propósito de crear un equilibrio entre el poder y los privilegios de hombres y mujeres.

La transversalización, más conocida como *mainstreaming*, es un método técnico y político que consta de tres

etapas fundamentales: cambio, incorporación y normalización de una práctica para la integración sistémica de la perspectiva de género y, a partir de ésta, modificar las formas de operación y planeación de las dependencias, legislación, toma de decisiones, estructura organizacional, agenda, programas, políticas y criterios de evaluación, para lo cual es indispensable la voluntad política (Incháustegui y Ugalde, 2006).

En este sentido, su objetivo es promover conductas deseables y establecer condiciones de regulación, constitución,

control y reproducción, que cumplan con funciones específicas a través de rutinas y estructuras estándar que generen productos sociales.

De acuerdo con Mercedes Barquet (2012), esta iniciativa cuenta con marcos normativos que sirven como puntos de referencia para garantizar y exigir acciones y compromiso institucional que favorezcan la inclusión. De la misma manera, incorpora temas relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres en la agenda pública; coordina aspectos políticos entre actores organizacionales para promover iniciativas en pro de la equidad; asegura la sensibilización sobre temas de género entre el personal; garantiza el acceso de las mujeres a puestos de decisión; diseña una implementación y evaluación; además de que elabora políticas y programas para minimizar las brechas creadas por la desigualdad.

Entre los mecanismos impulsores se encuentran la 3ª Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en

Nairobi; la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, por su siglas en inglés); la Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, Belem do Pará, y la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing; además de instrumentos nacionales como la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. En materia administrativa y organizacional, algunas certificaciones, como la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, son recursos promovidos por instancias gubernamentales con el objetivo de realizar buenas prácticas en favor del personal, así como procesos de armonización, reforma y creación de documentos que permitan instrumentar acciones concretas, propiciar conductas deseables y resultados medibles.

Actualmente, sólo ocho instituciones de educación superior (IES)

se encuentran certificadas con esta norma debido a la complejidad de sus 15 requisitos; mientras que 11 están generando las condiciones para aplicar. En el segundo caso se encuentra la Universidad Autónoma del Estado de México, cuyo antecedente normativo fue el MEG (Modelo de Equidad de Género), en el que estuvo certificada durante el 2013, así como 14.5% de las instituciones suscritas a la ANUIES. 

Referencias

- Barquet, Mercedes (2012). *La transversalización de la perspectiva de género: una estrategia para avanzar en la igualdad*. Colección *Equidad de género y democracia*. México: SCJN / TRIE / IEDF.
- Incháustegui Romero, Teresa y Yamileth Ugalde (2006). "La transversalidad del género en el aparato público mexicano; reflexiones desde la experiencia" en Mercedes Barquet (coord.) *Avances de las perspectivas de género en las acciones legislativas*. México: Comisión de Equidad y Género de la H. Cámara de Diputados / Santillana.
- Segob (Secretaría de Gobernación) (2013). "Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018" en *Diario Oficial de la Federación*. <http://www.dof.gob.mx/nota_detalle_popup.php?codigo=5299465> [septiembre del 2017].
- UAEM (2015). *Manual del Sistema de Gestión de Equidad de Género en la UAEM*. <<http://sgc.uaemex.mx/meg/dls/MANUAL%20SGEG.pdf>> [septiembre del 2017].

LA PERSPECTIVA DE GÉNERO AYUDA A CREAR UN EQUILIBRIO ENTRE EL PODER Y LOS PRIVILEGIOS DE HOMBRES Y MUJERES



Rocío Álvarez Miranda es coordinadora Institucional de Equidad de Género de la UAEM. Cursó la Maestría en Estudios para la Paz y el Desarrollo, coordinada por esta misma casa de estudios y la Universidad Jaume I de Castellón, España. Tiene un Máster en Igualdad de Género: Formación de Agentes para la Igualdad, por la Universidad de Castilla la Mancha, España.