

Universidad: C/PIFI-2012-31MSU0098J-19-63
Universidad Autónoma de Yucatán

Ejercicio Fiscal: 2012

Proyecto: P/PIFI-2012-31MSU0098J-03

FORTALECIMIENTO DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE YUCATÁN

1.- Valoración General del avance o cumplimiento académico del proyecto

Durante el año 2013, la Universidad Autónoma de Yucatán (UADY) continuó con el desarrollo Proyecto Institucional "El fortalecimiento de la perspectiva de género en la UADY", reafirmando que es un área de atención institucional y social. Por ello La UADY ha reafirmado su compromiso para que con el enfoque de la perspectiva de género se identifiquen y profundicen los conocimientos que en materia de inequidad, discriminación e incumplimiento de derechos humanos estén presentes en la institución, con el fin de generar estrategias y acciones que contribuyan a superar dichas situaciones, por ello se está trabajando para que la perspectiva de género trascienda todas las actividades universitarias y se consolide como un eje transversal de la institución.

Como parte del avance y cumplimiento del proyecto, se han planteado objetivos, metas y acciones específicas, que se plasman en el proyecto PIFI 2012-2013 y que se han desarrollado a lo largo de 2013. Dichos planteamientos los hemos traducido en un plan de trabajo, el cual incluye al grupo de trabajo, así como sus ejes de trabajo quedando de la siguiente manera:

El grupo de trabajo durante este año estuvo integrado por uno o dos representantes de las 15 facultades, del Centro de Investigaciones Regionales con sus dos unidades y la Unidad Académica bachillerato de integración comunitaria, siendo en total 25 académicos (5 hombres y 20 mujeres). Es importante señalar que la integración y el buen funcionamiento del grupo para el desarrollo y continuidad del proyecto ha sido posible por la conjugación de varios factores como son: el interés en el tema; la existencia de un plan de trabajo anual; la responsabilidad que han demostrado los participantes; el apoyo institucional; los recursos PIFI del proyecto; el trabajo de la coordinación operativa y de la responsabilidad administrativa. El trabajo de este grupo se observa en los resultados obtenidos en cada uno de los ejes que a continuación se desarrollan.

Los ejes de Trabajo:

En el eje de Investigación, A lo largo del año, a través de un seminario permanente se logró avances en los planteamientos metodológicos con perspectiva de género en las IES, se cumplió con el plan de trabajo establecido y se realizó la auto evaluación del mismo.

Durante este año se publicó y presentó a la comunidad universitaria y al público en general, el primer resultado de investigación sobre la situación de género en la UADY, el libro denominado "Hombres y Mujeres de la Universidad Autónoma de Yucatán: Un Análisis descriptivo con perspectiva de género". Este libro tiene el objetivo de mostrar cuántos hombres y cuántas mujeres estudian y laboran en la universidad, con la finalidad de ir cerrando brechas en cuatro grupos de población: académicos, administrativos, manuales y directivos.

Así mismo, durante este año se dio continuidad a una investigación iniciada en 2012 con la administración de un instrumento de recolección de información sobre la equidad de género en la inserción, el clima laboral y las políticas universitarias. Durante 2013, se capturó información y se conformó un equipo de análisis de datos quienes tuvieron la labor de: revisar, discutir y actualizar la metodología de análisis de la información. En este período se generaron datos generales que permiten tener un panorama de la condición de género en la UADY y se han generado insumos por dependencia universitaria para su análisis y elaboración de capítulos de un segundo libro.

El eje de sensibilización desarrolló un plan de acción en el cual se realizaron 44 actividades a lo largo del 2013, que están encaminadas a la construcción de una cultura de equidad de género. En este plan de acción, se conmemoraron 2 fechas significativas: el Día Internacional de la Mujer y el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. En el marco del 8 de marzo del Día Internacional de la Mujer se realizaron 24 actividades en torno a los derechos de las mujeres, a la igualdad de género y una vida libre de violencia de las mujeres. Entre las actividades realizadas se pueden mencionar: conferencias, Exposiciones Fotográficas, Exposición de biografías, Periódicos murales, Mesa panel, actividades de Cine Reflexión, Actividades artísticas, entre otras. Así mismo, se elaboró un tríptico: el cual permitió dar a conocer el compromiso de la UADY con los derechos de los hombres y las mujeres, y a la vez se hizo énfasis en la necesidad de que las mujeres conozcan sus derechos (se imprimieron 400 ejemplares). Se realizaron promocionales que exhortaban al goce de los derechos de las mujeres y a conmemorar el día internacional de la mujer. En el marco del 25 de noviembre para conmemorar el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer los 5 campus de la UADY y la UABIC participaron con 20 actividades, entre las que se encuentran: una conferencia magistral, la presentación de la biblioteca virtual de género, la presentación de un libro, actividades de Cine debates, Capsulas informativas, entre otras. Se imprimieron 5000 dípticos los cuales hacían énfasis en la eliminación de la violencia, y también contenían las acciones que está haciendo la Universidad en materia de género. Se diseñó y elaboró la imagen que acompañó las actividades y se plasmó en 21 mantas que se colocaron en cada una de las dependencias de la UADY. Es importante señalar que es el segundo año consecutivo que se conmemora este día en la universidad en el marco del proyecto institucional.

Como parte de la capacitación en la temática de género a lo largo del año se realizaron 3 talleres, dos sobre "Metodología con Perspectiva de Género", y uno más con el nombre de "Concepto de Género: Origen e Historia" a los académicos de la UADY. Además con el fin de introducir en el conocimiento de la perspectiva de género, entre los estudiantes se impartieron ocho cursos en las licenciaturas de Diseño de hábitat, Nutrición, Enfermería, Psicología y en la Especialidad de Psiquiatría de la Facultad de Medicina.

En el eje de difusión: Él logró de este eje se puede resumir de la siguiente manera: El incremento de los títulos del acervo bibliográfico purés de 400 en 2012 en 2013 paso a 600. Títulos que si se suman a los que la UADY ha adquirido por otras vías suman un total de 1400; y El sitio WEB: se trabajó en el diseño de una imagen para la página de la biblioteca virtual, en la programación del módulo de administración, del módulo de búsqueda

Universidad: C/PIFI-2012-31MSU0098J-19-63
Universidad Autónoma de Yucatán

Ejercicio Fiscal: 2012

Proyecto: P/PIFI-2012-31MSU0098J-03

FORTALECIMIENTO DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE YUCATÁN

simple y búsqueda avanzada, entre otras actividades. El resultado de todo este trabajo se encuentra a la vista de todo público al visitar la biblioteca virtual de género.

2.- Problemas atendidos

Los problemas atendidos durante este 2013, van vinculados a los ejes que se han establecido: A través de la investigación que se realizó que dio como resultado el libro "Hombres y Mujeres en la UADY: Un análisis descriptivo con perspectiva de género" se atendió la necesidad de tener información sistematizada y confiable de la universidad de conocer las brechas de género en cuatro grupos de población: académicos, administrativos, manuales y directivos.

A través de la sensibilización se atendió la necesidad de que cada vez más universitarios conozcan, se capaciten y se sensibilicen en la equidad de género como una forma de práctica cotidiana para poder ir construyendo una cultura de equidad de género y libre de violencia en la institución. También como parte de las estrategias de transversalización de la perspectiva de género en las actividades universitarias, se comenzó a atender la necesidad de la armonización de la normatividad con dicha perspectiva.

Como parte de la difusión, se atendió la necesidad de poner al alcance de un público general y especializado, títulos de una vasta bibliografía, existente a nivel local, nacional e internacional, a través del sitio Web de la biblioteca virtual de la UADY

3.- Fortalezas aseguradas

La primera fortaleza del proyecto que actualmente cuenta con un equipo de trabajo, incluyente y que en 2013 ha consolidado su estructura y formas de funcionamiento, que permiten el desarrollo del proyecto de una manera institucional.

La segunda fortaleza es el compromiso que existe para el desarrollo del proyecto, lo cual se expresa en el cumplimiento de sus objetivos metas y acciones en tiempo y forma tal y como se plantea en el proyecto PIFI.

La tercera fortaleza es que el proyecto cada vez forma tanto del desarrollo de la vida académica administrativa de las diversas dependencias de la universidad, sino también de los universitarios en general.

La Cuarta el potencial que este proyecto tiene de evolucionar a programa universitario y lograr mayor Impacto.

4.- Atención a las recomendaciones de organismos evaluadores y/o acreditadores (CIEES, COPAES, PNPC, otros)

5.-Número de estudiantes, profesores y personal administrativo beneficiados

Cursos

No se han agregado cursos.

Talleres

No se han agregado talleres.

Seminarios

No se han agregado seminarios.

Diplomados

No se han agregado diplomados.

Conferencias

No se han agregado conferencias.

Universidad: C/PIFI-2012-31MSU0098J-19-63
Universidad Autónoma de Yucatán

Ejercicio Fiscal: 2012

Proyecto: P/PIFI-2012-31MSU0098J-03
FORTALECIMIENTO DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE YUCATÁN

6.- Producción científica

Libros

No se han agregado libros.

Capítulos de Libros

No se han agregado capítulos de libros.

Artículos

No se han agregado artículos.

Ponencias

No se han agregado ponencias.

Memorias

No se han agregado memorias.

7.- Cuáles son los puntos más destacados que resultaron del estudio de género realizado en la institución

El estudio de género realizado en la UADY que se plasma en el libro: el libro "Hombres y Mujeres en la UADY: Un análisis descriptivo con perspectiva de género" se destacan los siguientes resultados:

1.- Los datos de este estudio muestran la existencia de brechas entre ambos sexos, también muestran que los niveles de mayor jerarquía académica y administrativa lo ocupan varones, y que las áreas de conocimiento también se dividen en: aquellas donde hay mayor presencia de mujeres como son las humanidades y las ciencias sociales y donde hay más número de varones como las ciencias exactas y médicas.

2. Alumnos: Las cifras obtenidas de las diferentes licenciaturas y posgrados de la Universidad, sobre los alumnos muestran que existe una tendencia a que exista más hombres que mujeres, existiendo una brecha entre ambos sexos de 7.24 puntos para el caso de las licenciaturas y para el posgrado de 10.18 puntos, lo que significa que a mayor nivel educativo menor número de mujeres y mayor número de hombres.

Personal Académico: En el personal académico encontramos una asimetría entre los géneros. En el nivel superior y posgrado el 62.01% son hombres y 37.99% mujeres la brecha existente entre es de 24.03 puntos a favor de los colegas varones. En el nivel medio superior, encontramos que esta tendencia se revierte pues del total de académicos el 57% son mujeres y el 43% son hombres, por lo cual la brecha existente entre los sexos es de 14 puntos porcentuales.

Sin embargo, el número de académicos y académicas al ser cruzado con el tipo de nombramiento se observa que son los varones quienes se ubican en las categorías más altas (profesor de carrera y profesor investigador), y las mujeres tienen las categorías más bajas (técnicas académicas y profesoras de asignatura), esta última concentrada principalmente en el nivel medio superior. Esto nos permite afirmar que a mayor categoría menos mujeres y mayor número de hombres y/o a menor categoría menos hombres y más mujeres.

La tendencia anterior también se puede observar en cuanto a la seguridad laboral, ya que la mayoría de los hombres académicos de nivel licenciatura y posgrado cuentan con una contratación bajo la modalidad de definitivos o de base. En tanto que las mujeres cuentan con la modalidad de contrato. En el nivel medio superior la mayoría (71%) de hombres y mujeres están bajo la modalidad de contrato, y solo un 28.9% son definitivos o de base y de ellos el 54% son mujeres y el 46% son hombres. Es importante recordar que la mayoría son profesoras de asignatura que es uno de los nombramientos más bajo del personal académico de la UADY.

Personal Administrativo y Manual: En cuanto al personal administrativo y manual las tendencias que se encontraron van acorde con las funciones que estos empleados (as) y los estereotipos de género. Las cifras sobre la distribución por sexo del personal administrativo y manual tanto a nivel media superior, superior y posgrado muestran que la concentración de mujeres se encuentra en el área administrativa en tanto que la de hombres en el área de manuales.

A nivel superior, del personal administrativo el 72% son mujeres y el 28% son hombres, existiendo una brecha de 44 puntos porcentuales y en las escuelas preparatorias muestra que el 66% son mujeres y el 34% son hombres, existiendo una brecha de 32 puntos porcentuales. Este predominio de mujeres en el área administrativa, va de la mano con el indicador de asignación de género, es decir, debido a la construcción social que las mujeres tienen como características por ser mujeres la administración, la organización, el orden, la responsabilidad, etcétera. Las áreas administrativas son el espacio ideal para que ellas labores, pero generalmente ocupado los lugares de secretarías, auxiliares, asistentes y pocas veces puestos de toma de decisiones



Universidad: C/PIFI-2012-31MSU0098J-19-63
Universidad Autónoma de Yucatán

Ejercicio Fiscal: 2012

Proyecto: P/PIFI-2012-31MSU0098J-03

FORTALECIMIENTO DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE YUCATÁN

En cuanto a los trabajadores manuales, la distribución por sexo es la siguiente: el 86.44% son hombres y el 13.56% son mujeres lo que refiere que existe una brecha de 72.88 puntos porcentuales a favor de los varones. En el nivel medio superior el personal manual hombre representa el 89% y las mujeres el 11%, abriendo una brecha de 78 puntos porcentuales. Este predominio de hombres, tiene relación con la asignación de género, ya que socialmente se ha construido que los hombres tienen como características ser fuertes, arriesgados y hacer trabajos rudos, entre otras. En este sentido podemos afirmar que el tipo de trabajo desempeñado por el personal administrativo y manual está estrechamente relacionado a su género, de ahí que trabajo administrativo es igual a más mujeres y menos hombres y trabajo manual más hombres y menos mujeres. Los niveles de mayor jerarquía en las facultades, centro de investigación y preparatorias, son la dirección, las secretarías administrativa y académica y la Unidad de posgrado e Investigación. Al mirar con perspectiva de género la distribución de estos puestos, los números mostraron que la mayoría de los directores, secretarías administrativas y coordinadores o jefes de posgrado e Investigación son hombres y sólo en el caso de la Secretarías académicas la mayoría son mujeres. Esta distribución nos evidencia que a mayor jerarquía menos mujeres; hay un acceso limitado de las mujeres a las posiciones de toma de decisiones y de poder. La presencia de mujeres en las secretarías académicas que son las áreas donde se descarga gran parte de una de las labores sustantivas de la UADY que es la docencia, se puede explicar porque la enseñanza-aprendizaje es una de las áreas socialmente asignadas a las mujeres.

3.- La tendencia encontrada en la UADY a partir del análisis descriptivo de la situación de género a partir del indicador de sexo en las variables de tipo de nombramiento y tipo de contrato muestra que en términos de equidad es necesario sensibilizar en equidad de género así como generar políticas y acciones que otorguen a las mujeres las mismas oportunidades para insertarse a laborar en la UADY, en mejores condiciones de estabilidad y en un mayor rango de posibilidades de acceder a categorías de mayor rango.

4.- En términos de no discriminación es importante para el personal académico otorgar las condiciones y sensibilización de género para que cada vez más mujeres puedan acceder a nombramientos altos y ocupen puestos importante en la jerarquía universitaria para que se logre una paridad de géneros. Asimismo es importante en cuanto a los trabajadores administrativos y manuales sensibilizar sobre la no discriminación de género para desempeñar funciones laborales. En cuanto a derechos humanos, es importante sensibilizar sobre éstos con perspectiva de género y generar acciones en busca que tanto hombres como mujeres (más éstas últimas) en la UADY tengan derecho a la estabilidad laboral.

8.- Cuáles son los aspectos más relevantes que se tiene respecto al estado que guarda el tema de perspectiva de género en la institución

9.- Describir cuáles fueron los materiales de promoción (trípticos, folletos, videos, entre otros) elaborados y cuáles fueron los impactos generados

10.- Impactos obtenidos con la adquisición bibliohemerografía

Dictamen de la autoevaluación

Buena


Rector
MVZ M. Phil. Alfredo Francisco Javier Dájer Abimerthi


Responsable del Proyecto
MDO. Juan de Dios Pérez Alayón