

REPORTE FINAL: SEGUIMIENTO DE PROYECTOS PFCE

Universidad: C/PFCE-2016-31MSU0098J-18-66
 Universidad Autónoma de Yucatán

Ejercicio Fiscal: 2016

Proyecto: P/PFCE-2016-31MSU0098J-03
 Fomentar la Cultura de Igualdad de Género al Interior de la Universidad Autónoma de Yucatán

1 - Valoración General del avance o cumplimiento académico del proyecto

El proyecto propuesto a desarrollar podemos afirmar que valoramos el cumplimiento académico como muy bueno. Y para hacer esta afirmación nos basamos en el hecho, de que, a partir del desarrollo y cumplimiento de las metas propuestas en el proyecto, se pudo atender dos problemáticas importantes que fueron: la armonización de la normativa universitaria a la perspectiva de género y la otra la incorporación de dicha perspectiva a los Programas de estudio.

También argumentamos que para atender dichas problemáticas, planteamos como metas académicas: un diagnóstico y un plan de formación y capacitación. Estas metas, las cuales se encuentran vinculadas, se desarrollaron aprovechando las fortalezas institucionales como son: El compromiso e interés por las autoridades universitarias en fomentar la cultura de la igualdad y La existencia de un equipo de 28 personas capacitadas en el proyecto que coadyuvaron a la realización del diagnóstico y formar al personal en perspectiva de género.

En este sentido, el haber detectado las problemáticas, atenderlas a través del proyecto PFCE y las fortalezas institucionales nos permitieron avanzar positivamente en el cumplimiento académico del proyecto para transversalizar la perspectiva de género en la Universidad Autónoma de Yucatán, cuya finalidad es fomentar una cultura de igualdad entre mujeres y hombres en la UADY.

2 - Problemas atendidos

La actualización de la normativa universitaria es parte de un proceso muy largo, pues para lograr la armonización requerida, los avances se vinculan directamente al contenidos y desarrollo del Plan de Desarrollo Institucional 2014-2022. En este sentido lo que en materia de género se atendió fue lo siguiente:

- 1) Se formó y capacitó al personal y estudiantado en normativa con perspectiva de género.
- 2) Se normó sobre los títulos para que salgan en femenino o masculino según sea el caso.
- 3) Como buena práctica de género se inició la utilización del lenguaje incluyente en algunos asuntos institucionales.
- 4) Se creó el Programa Institucional de Igualdad de género.

Ante la ausencia de un diagnóstico que dé cuenta, del grado de equidad de género plasmado en los programas educativos y la falta de formación y capacitación del personal administrativo y académico responsable de la actualización e implementación de los programas educativos, se trabajó en lo siguiente:

- 1) Creación de un "Modelo Metodológico para la Incorporación de la Perspectiva de género en los Programas Educativos".
- 2) Diagnóstico y propuestas de acción con perspectiva de género en los programas educativos.
- 3) Se formó y capacitó al personal y al estudiantado en materia de inclusión de la perspectiva de género en los programas educativos.

Las dos metas aprobadas por el PFCE 2016-2017, permitieron que se trabajó en las problemáticas expuestas, dichas metas se fueron desarrollando relacionadamente de tal manera que se pudo construir un "Modelo Metodológico para la Incorporación de la Perspectiva de género en los Programas Educativos" a través del cual se realizó un diagnóstico en 2016 de once programas educativos de los cuales se pudo dar cuenta de que fueron construidos ciegos al género pero también se pudo generar propuestas de acción para iniciar la incorporación de la perspectiva de género en los planes educativos (ver evidencia de la meta 1). Y a través de plan de formación y capacitación (meta 2) el personal y estudiantado adquirieron herramientas para incorporar la perspectiva de género en los programas educativos.

Con el Plan de formación y capacitación de la Meta 2 (ver evidencias), pudimos atender la necesidad de armonizar la normativa universitaria a la perspectiva de género, pues a través de talleres, cursos y seminarios formamos y capacitamos al personal y estudiantado sobre legislación con igualdad de género y derechos humanos. Con esta formación y capacitación se dieron los primeros pasos para armonizar la legislación universitaria con la perspectiva de género. Otras acciones que se realizaron fueron: comenzar a introducir el lenguaje incluyente en los documentos normativos como una buena práctica de género, también, se estableció como norma que cada vez que se elabore o modifique un Programa Educativo se señale que los títulos para obtener el grado de licenciatura y posgrado serán en femenino o en masculino según sea el caso. Lo más relevante de esta meta es el posicionamiento de los temas de género como una política Universitaria al crearse el Programa Institucional de Igualdad de género en sustitución de Proyecto de Fortalecimiento de la Perspectiva de Género.

En este sentido con el PFCE 2016 se está llevando a cabo un proceso de transversalización para atender las dos problemáticas detectadas en la Universidad y de esta manera avanzar hacia una cultura de igualdad de género que es el objetivo institucional.

3 - Fortalezas aseguradas

Para actualizar la normativa pasa por un proceso muy largo para lograr la armonización requerida, se tiene que adecuar a los avances que ha tenido el Plan de Desarrollo Institucional 2014-2022, para lo que se ha mantenido el compromiso e interés por las autoridades universitarias en fomentar la cultura de la igualdad.

La existencia de un Plan de Desarrollo Institucional que favorece dentro de su Programa Integrador de Responsabilidad Social que la búsqueda constante de la justicia social que asegure a todas las personas condiciones de vida y trabajo digno e igualitario, sin hacer diferencias.

La existencia de un grupo de académicas y académicos (28) que forman parte del Programa Institucional de Igualdad de Género que están comprometidos con el trabajo por una cultura de igualdad de género en la universidad

4 - Número de estudiantes, profesores y personal administrativo beneficiados

Cursos	
Curso 1:	Roles y estereotipos de género
Curso 2:	Legislación Internacional, nacional y local: Hacia la prevención y atención del acoso y hostigamiento sexual
Curso 3:	Diseño de herramientas teórico-metodológicas para el procesamiento de datos cualitativos
Curso 4:	Curso teórico metodológico para la construcción de matriz de consistencia de los datos cualitativos sobre derechos humanos
Curso 5:	Curso teórico metodológico para la validación de la información cualitativa sobre derechos humanos

REPORTE FINAL: SEGUIMIENTO DE PROYECTOS PFCE

Universidad: C/PFCE-2016-31MSU0098J-18-06
 Universidad Autónoma de Yucatán

Ejercicio Fiscal: 2016

Proyecto: P/PFCE-2016-31MSU0098J-03
 Fomentar la Cultura de Igualdad de Género al Interior de la Universidad Autónoma de Yucatán

Talleres	
Taller 1:	Transversalización de la perspectiva de género en el diseño curricular
Taller 2:	Criterios para la impartición de justicia con perspectiva de género
Taller 3:	Estadísticas con perspectiva de género
Taller 4:	Construcción Social del Género
Taller 5:	Cultura de la paz
Taller 6:	Estrategias didácticas para analizar la igualdad de género y el papel del lenguaje como agente socializador del género
Taller 7:	Estrategias didácticas para analizar la igualdad de género y el papel del lenguaje como agente socializador del género
Taller 8:	Lenguaje incluyente, una herramienta para la igualdad de género
Taller 9:	La construcción de un instrumento que permita identificar el grado de presencia de la perspectiva de género en los programas educativos
Taller 10:	Análisis e incorporación de la perspectiva de género en los planes de estudio.
Taller 11:	Estrategias pacíficas en el aula
Taller 12:	Feminismos, una revisión desde la teoría de la memoria
Taller 13:	Metodología cualitativa para el abordaje de la sexualidad
Taller 14:	Curso teórico metodológico para la construcción de matriz de consistencia de los datos cualitativos procesados de violencia
Taller 15:	Taller de herramientas con perspectiva de género en los planes de estudio
Taller 16:	Incorporación de la perspectiva de género en los planes de estudio
Taller 17:	Diseño de protocolos sobre acoso y hostigamiento en las IES
Taller 18:	Diseño de herramientas teórico-metodológicas para el procesamiento de datos cualitativos sobre derechos humanos
Taller 19:	Taller de Evaluación de la perspectiva de género en los planes de estudio

Seminarios	
Seminario 1:	Seminario Teórico Metodológico para el análisis de datos cualitativos sobre estudios de género MODULO I
Seminario 2:	Seminario Teórico Metodológico para el análisis de datos cualitativos sobre estudios de género MODULO II
Seminario 3:	Seminario Teórico Metodológico para el análisis de datos cualitativos sobre estudios de género MODULO III
Seminario 4:	Seminario Teórico-metodológico sobre la Armonización de la normalidad con perspectiva de Género

Diplomados	
No se han agotado diplomados.	

Conferencias	
Conferencia 1:	Mujeres y Derechos: logros y Retos
Conferencia 2:	Noviazgo Sano
Conferencia 3:	Derechos de las Mujeres. Logros y Retos
Conferencia 4:	Comunicación con perspectiva de género
Conferencia 5:	Alcances de la Inclusión y de la Diversidad en Políticas Educativas
Conferencia 6:	Cuerpo, poder, sexualidad, violencia
Conferencia 7:	Hostigamiento y acoso sexual en las IES

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

A través del PFCE 2016, el programa Institucional se elaboró un Modelo metodológico para poder realizar diagnóstico e incorporar la perspectiva de género en los Planes y Programas Educativos (PE) de la Universidad Autónoma, a partir de dicho modelo se construyó una matriz de análisis de cada una de las secciones que contiene los Planes Educativos. Así el diagnóstico se realizó a partir de los siguientes indicadores:

1. Escrito con lenguaje incluyente
2. Detección de discriminación por sexo y género.
3. Reproducción estereotipos de género.
4. Reproducción de roles de género.
5. Detección de igualdad de trato (política, ley, artículo, de género).
6. Detección de igualdad sustantiva (derechos humanos y género).
- 7.- Detección de igualdad de oportunidades (valores y acciones de equidad de género)
8. Uso de indicadores desagregados por sexo.

Y se establecen que en las secciones que así se requiere se incorporen los mecanismos siguientes para transversalizar la perspectiva de género:

- 1) Acciones afirmativas para generar igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres;
- 2) Lenguaje incluyente que elimine los sesgos de género;
- 3) Buenas prácticas de género que equilibren la desigualdad entre hombres y mujeres
- 4) valores de equidad que genera que se interiorice a partir de la práctica educativa la valoración a las actividades de las mujeres y hombres el respeto a la diversidad afectiva sexual entre otras.
- 5) Igualdad sustantiva que es el ejercicio de los derechos humanos de manera equilibrada entre hombres y mujeres,
- 6) la igualdad de facto que son las políticas institucionales que propician la igualdad de género y
- 7) indicadores de género que permiten visibilizar las brechas de género y propiciar acciones para cerrarlas.

La elaboración un Modelo metodológico para poder realizar diagnóstico e incorporar la perspectiva de género en los Planes y Programas Educativos (PE) de la Universidad Autónoma. Es un aporte muy importante, no solo para la UADY, sino también para otras universidades a las que se los compartió, por ser el único en su tipo, en la búsqueda de cómo hacer la transversalización de la perspectiva de género en los Planes y programas de estudio de las Instituciones de educación Superior.

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

El aspecto más relevante a destacar es la conversión del "Proyecto Institucional de Fortalecimiento de la Perspectiva de género" a Programa Institucional de Igualdad de Género que fue presentado el 11 de julio de 2017 en la sesión extraordinaria de XVII del Consejo Universitario, donde el Rector de la UADY José de Jesús Williams presentó los resultados de la cuarta agenda estratégica con miras al desarrollo del PDI-2014-2022. Y destacó la formulación del PROGRAMA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO. La Universidad en su Plan de Desarrollo Institucional (PDI) 2010-2020 y en su actualización 2014-2022 a través del Programa Integrador de Responsabilidad Social Universitaria (RSU), ha procurado promover los valores sobre derechos humanos, equidad y no discriminación. En este contexto, en 2010 se creó y desarrolló como parte del Programa Institucional Prioritario del Buen Gobierno el Proyecto Institucional: "Fortalecimiento de la perspectiva de género en la UADY" cuyo objetivo fue "identificar y profundizar en el conocimiento de los problemas que en materia de inequidad, discriminación, y derechos humanos existen en la institución con el fin de contribuir a su superación mediante la transversalización del enfoque de género en todas las actividades universitarias". Así, como parte del desarrollo de este proyecto, se realizaron estudios de género

El trabajo realizado de 2010 a 2016, dieron cuenta de los avances en materia de género en la Universidad, pero también muestran la necesidad de continuar realizando acciones para generar cambios de actitudes, prácticas, comportamientos y valores que lleven a relaciones de género igualitarias, sin discriminación y en pleno ejercicio de los derechos humanos. En este contexto, se da la creación del "Programa Institucional de Igualdad de Género en la UADY" que busca un mayor impacto en la igualdad de género y en la igualdad de la diversidad sexual, teniendo como objetivo principal "Promover una cultura institucional de igualdad de género, tomando en cuenta la diversidad en la comunidad universitaria". Estableciéndose a partir del programa una nueva etapa en materia de la transversalidad de género en la universidad.

REPORTE FINAL: SEGUIMIENTO DE PROYECTOS PFCE

Universidad: C/ PFCE-2016-31MSU0098J-16-66
Universidad Autónoma de Yucatán

Ejercicio Fiscal: 2016

Proyecto: P/ PFCE-2016-31MSU0098J-03
Fomentar la Cultura de Igualdad de Género al Interior de la Universidad Autónoma de Yucatán

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

- La actualización de la normativa universitaria es parte de un proceso muy largo, pues para lograr la armonización requerida, los avances se vinculan directamente al contenidos y desarrollo del Plan de Desarrollo Institucional 2014-2022. En este sentido lo que en materia de género se atendió fue lo siguiente:
- 1) Se formó y capacitó al personal y estudiantado en normativa con perspectiva de género.
 - 2) Se normó sobre los títulos para que salgan en femenino o masculino según sea el caso.
 - 3) Como buena práctica de género se inició la utilización del lenguaje incluyente en algunos asuntos institucionales.
 - 4) Se creó el Programa Institucional de Igualdad de género.

Ante la ausencia de un diagnóstico que dé cuenta, del grado de ceguera de género plasmado en los programas educativos y la falta de formación y capacitación del personal administrativo y académico responsable de la actualización e implementación de los programas educativos, se trabajó en lo siguiente::

- 1) Creación de un "Modelo Metodológico para la Incorporación de la Perspectiva de género en los Programas Educativos".
- 2) Diagnostico y propuestas de acción con perspectiva de once programas educativos.
- 3) Se formó y capacitó al personal y al estudiantado en materia de inclusión de la perspectiva de género en los programas educativos.

Las dos metas aprobadas por el PFCE 2016-2017, permitieron que se trabajó en las problemáticas expuestas, dichas metas se fueron desarrollando relacionamente de tal manera que se pudo construir un "Modelo Metodológico para la Incorporación de la Perspectiva de género en los Programas Educativos" a través del cual se realizó un diagnostico en 2016 de once programas educativos de los cuales se pudo dar cuenta de que fueron contruidos ciegos al género pero también se pudo generar propuestas de acción para iniciar la incorporación de la perspectiva de género en los planes educativos(ver evidencia de la meta1). Y a través de plan de formación y capacitación (meta 2) el personal y estudiantado adquirieron herramientas para incorporar la perspectiva de género en los programas educativos.

Con el Plan de formación y capacitación de la Meta 2 (ver evidencias), pudimos atender la necesidad de armonizar la normativa universitaria a la perspectiva de género, pues a través de talleres, cursos y seminarios formamos y capacitamos al personal y estudiantado sobre legislación con igualdad de género y derechos humanos. Con esta formación y capacitación se dieron los primeros pasos para armonizar la legislación universitaria con la perspectiva de género. Otras acciones que se realizaron fueron: comenzar a introducir el lenguaje incluyente en los documentos normativos como una buena práctica de género, también, se estableció como norma que cada vez que se elabore o modifique un Programa Educativo se señale que los títulos para obtener el grado de licenciatura y posgrado serán en femenino o en masculino según sea el caso. Lo más relevante de esta meta es el posicionamiento de los temas de género como una política Universitaria al crearse el Programa Institucional de Igualdad de género en sustitución de Proyecto de Fortalecimiento de la Perspectiva de Género.

En este sentido con el PFCE 2016 se está llevando a cabo un proceso de transversalización para atender las dos problemáticas detectadas en la Universidad y de esta manera avanzar hacia una cultura de igualdad de género que es el objetivo institucional.

8.- Impactos obtenidos con la adquisición bibliohemerografía

No aplica

Dr. José de Jesús Williams
Rector

M en C. Carlos Alberto Estrada Pinto
Responsable del proyecto