

Prefacio: La perspectiva de género en la UAA

GABRIELA RUIZ GUILLÉN¹

Este número 29 de *Caleidoscopio* que aborda la temática de Educación y Género es producto de uno de los compromisos realizados por parte de la Defensoría de los Derechos Universitarios (DDU) y del Comité Institucional de Equidad de Género (CIEG) con el Programa Integral de Fortalecimiento Institucional (PIFI), y se ubica dentro de las acciones y trabajos realizados por dicho comité. En este número se reconocen y publican artículos de investigadores de varias universidades del país.

Cabe destacar que uno de los principales compromisos logrados con apoyo del PIFI fue la realización de un número especial anterior —el 27—, en esta misma revista. En ella se presentaron los trabajos de investigaciones realizadas sobre mujeres en el estado, acentuando y privilegiando los trabajos con enfoque de género.

El CIEG realiza labores desde la perspectiva de género como herramienta teórica y metodológica porque "aporta una forma distinta de ver y analizar situaciones diversas, develando las desigualdades sociales y culturales entre hombres y mujeres que de otra forma pasarían inadvertidas" (SEP, 2009, p. 84).

La perspectiva de género representa una opción para dialogar, discrepar, disentir, consensar y aprender a analizar con otros lentes las relaciones que se dan inter e intra genéricas; para impulsar formas de ser distintas y nuevos sentidos y estilos de vida; para denunciar formas

¹ Coordinadora del Comité Institucional para la Equidad de Género de la UAA. Correo electrónico: gabyruiguillen@yahoo.com.mx.

invisibilizadas y naturalizadas de asimetrías de poder y violencias estructurales, culturales y directas.

Esta perspectiva trasciende el ámbito teórico para convertirse en acciones y políticas institucionales, cambios en legislaciones, apoyos concretos a grupos de mujeres, desarrollo de investigaciones académicas, creación de oportunidades laborales, entre otras, todo esto, con el objetivo de establecer vías alternativas en la construcción de la igualdad y desarrollo humano. En el ámbito académico, esta perspectiva permite construir nuevos paradigmas, proponer explicaciones diferentes, reinterpretar teorías; es decir, abre un nuevo camino en la construcción del conocimiento (Langle, 2012, p. 3).

La Universidad Autónoma de Aguascalientes, como institución educativa, también puede ser fortalecida por la perspectiva de género ya que arroja una nueva luz con la cual mirar y repensar su funcionamiento, estructura, presupuestos, normatividad y políticas institucionales. Avanzar en la incorporación y transversalización de la perspectiva de género en la universidad significa multiplicar la construcción de la equidad en los más amplios espacios de la vida universitaria.

En el año 2010, la Secretaría de Educación Pública destinó presupuestos a través del Programa Integral de Fortalecimiento Institucional (PIFI 2010) e instó a las instituciones de educación superior a incorporar el enfoque de género para dar cumplimiento al ordenamiento jurídico de la Ley Federal de Igualdad de Género, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y a los convenios internacionales suscritos por México como el Comité para la Eliminación de la Discriminación en contra de las Mujeres (conocido por sus siglas en inglés como CEDAW), el Convenio de Belem Do Pará acerca de la violencia hacia las mujeres, así como a los Objetivos del Milenio en Materia de Desarrollo Humano, en específico al objetivo 3 que promueve la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer y que a la letra propone: "Eliminar las desigualdades entre los géneros en la enseñanza primaria y secundaria, preferiblemente para el año 2005, y en todos los niveles de la enseñanza antes de finales de 2015". Es por esto que desde 2010 la Universidad Autónoma de Aguascalientes ha sido beneficiada con este apoyo.

Fue así que en 2011 se realizó un diagnóstico externo –con presupuesto PIFI– para conocer la percepción de la comunidad educativa sobre la equidad de género.

Para el ejercicio del presupuesto PIFI/2012 se realizó un proyecto de continuidad al diagnóstico utilizando una metodología cualitativa y

realizando entrevistas a profundidad con informantes claves, donde a través de sus testimonios, percepciones y sobre todo de sus experiencias y vivencias, identificaron los equilibrios o desequilibrios de poder al interior de la universidad que se dan como resultado de la reproducción acrítica de un paradigma cultural, dado que las interacciones y formas de relacionarse asimétricas no sólo se dan al interior de esta máxima casa de estudios, sino que se trata de un problema global que permea todas las instituciones, incluyendo las educativas.

En estos dos estudios –por un lado la percepción del tema de género a través de encuestas y, por el otro, las entrevistas a profundidad–, se encontraron temas centrales que sabemos están dentro de las necesidades actuales de nuestras sociedades y que además son indicadores que marcan algunas líneas para dirigir las estrategias y acciones puntuales como parte de las tareas del Comité.

Los temas que surgen a partir de los resultados de los dos diagnósticos 2011-2012 son:

1. La discriminación hacia la diversidad sexual.
2. El acoso y hostigamiento sexual.
3. La violencia de género.
4. El rechazo, prejuicios y estigmatización a la equidad de género.
5. La inequidad laboral y de desarrollo.

Otras de las actividades realizadas para la construcción del Comité como parte de las acciones estratégicas 2012 que garantizan el cumplimiento de la política de "Promover una cultura institucional con equidad de género", fueron:

- La integración de un Comité Institucional para la Equidad de Género (CIEG) con representantes de las direcciones administrativas y los decanatos de los diferentes centros académicos, así como con personas que colaboran en la FEJAA (Federación de Estudiantes), en el STUAA (Sindicato de Trabajadores) y en la ACIUAA (Asociación de Catedráticos).
- La revisión, aprobación y gestión para obtener la firma por parte de la Comisión Ejecutiva de la Universidad, de las cinco políticas institucionales que sirven de metas a corto, mediano y a largo plazo.

Las cinco políticas son:

1. Garantizar que la estructura actual de contratación, promoción e incentivos de la comunidad universitaria se realice con equidad de género.
2. Promover la cultura institucional con equidad de género.
3. Incorporar la equidad de género en la normatividad institucional.
4. Constituir un organismo que garantice el enfoque transversal en equidad de género en las políticas y prácticas institucionales.
5. Generar información desagregada de todos los registros institucionales.

Para 2013, el apoyo del PIFI hizo posible, entre otras cosas:

1. Dar cumplimiento a una de las políticas institucionales al iniciar procesos de capacitación para las personas integrantes del CIEG a través de un diplomado sobre el "ABC de género".
2. Continuar con la promoción de la equidad de género como política institucional a través de un programa de capacitación en los tres ámbitos universitarios: docente, administrativo y estudiantil.
3. Avanzar con la política institucional de "Incorporar la equidad de género en la normatividad institucional" con un estudio metodológico de grupos focales con la población universitaria de todos los centros. El propósito era lograr avances de por lo menos 10% en la adecuación de normas y reglamentos institucionales incorporando el tema de la equidad de género y atender las necesidades emanadas del estudio a nivel de las Direcciones de Educación Superior (DES) en 2011 y 2012.

Con esta acción se busca:

- Establecer acuerdos comunes de reglas mínimas.
 - Incorporar el tema de la equidad de género como principio ético rector.
 - Sancionar y erradicar la discriminación.
4. Convocar a las Instituciones de Educación Superior (IES) en el estado de Aguascalientes que cuentan con oficina de Equidad de Género para intercambiar experiencias y elaborar acuerdos de colaboración.
 5. Realizar eventos de difusión acompañados de actividades artísticas y culturales apoyados por el Instituto Municipal Aguascalentense para la Cultura (IMAC).

Si bien los desafíos son grandes, se tiene la firme convicción de que las transformaciones en el tema de equidad de género son procesos abiertos y a largo plazo; procesos subjetivos que al nutrirse de constancia, trabajo, compromiso, convicción y ética contribuyen al desarrollo humano, a la construcción de una nueva ciudadanía y al mejoramiento de las condiciones escolares, comunitarias y sociales; asimismo, a construir un mundo más equitativo y más justo, pero, sobre todo, más humano.

Esperamos que este trabajo cumpla el objetivo final de coadyuvar a la creación de la cultura de respeto y equidad de género dentro de la comunidad universitaria, con la certeza de que éste es un objetivo fundacional para el avance individual y colectivo. ✿

REFERENCIAS

- Langle, Luz E. (2012). *Equidad de género en la UAA: investigación y políticas institucionales*, 2012. Aguascalientes, México: Material digital.
- SEP/UNAM/PUEG (2009). *Equidad de género y prevención de la violencia en preescolar*. México: SEP.