

IBERO
CIUDAD DE MÉXICO



Comunicación Oficial
noviembre 2023

619

Comunicación Oficial | 619

CONTENIDO

Rectoría

Plan de Igualdad de Género

8

Comunicación Oficial | 619

RECTORÍA

PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

ÍNDICE

I. MIRADA INSTITUCIONAL SOBRE LA IGUALDAD DE GÉNERO

II. PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO (2024— 2027)

A) Presentación

B) Objetivo general

C) Ejes estratégicos

a) Cultura y gestión institucional de igualdad

b) Formación al personal académico, administrativo y de servicio, así como para las personas PSPD

- c) Incidencia social y vinculación para la igualdad
- d) Prevención y atención a las violencias y discriminaciones

III. ACOMPAÑAMIENTO, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

IV. PROYECCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

V. ANEXOS

- A) Diagnósticos
- B) Glosario
- C) Decreto 14, Congregación 34, Compañía de Jesús
- D) Marco Normativo Nacional e Internacional

Comunicación Oficial | 619

PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

I. MIRADA INSTITUCIONAL SOBRE LA IGUALDAD DE GÉNERO

El derecho a la igualdad y no discriminación está contenido en el artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y configura uno de los principios fundamentales y centrales de los derechos humanos. La Universidad Iberoamericana, con base en su interés por el bienestar de todas las personas, se compromete a respetar, proteger, garantizar y promover, mediante todas sus áreas académicas y administrativas, los derechos humanos de la población que integra la comunidad universitaria en condiciones de igualdad y sin discriminación por origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud física o mental, jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, la orientación sexual, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

Para lograr este compromiso, se integrará una Comisión de Igualdad que será la responsable del diseño, elaboración, monitoreo y evaluación de la implementación del Plan de Igualdad de Género derivado del Plan Estratégico Institucional y la Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género, cuyo objetivo será articular las acciones en materia del derecho a la igualdad y no discriminación desde un enfoque diferenciado de manera transversal e interseccional.

La Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género establece los valores humanos universales, garantiza los mandatos expresados en la legislación nacional e internacional, detecta, previene y atiende la violencia por razón de género o cualquier forma de discriminación que se cometa contra las personas integrantes de la comunidad universitaria, con el fin de consolidar una cultura universitaria basada en la justicia, la tolerancia, la inclusión, la equidad y la igualdad de género sin distinción o discriminación alguna.

El presente Plan de Igualdad materializa los esfuerzos institucionales que la Universidad Iberoamericana, Ciudad de México, llevará a cabo en los siguientes tres años (2024 – 2027) para promover dichos valores.

II. PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO (2024-2027)

A) Presentación

La Universidad Iberoamericana, consciente de su contexto y la realidad social en la que está inmersa, presenta el Plan de Igualdad de Género, en lo sucesivo Plan de Igualdad, con una temporalidad de tres años a fin de alcanzar gradualmente los objetivos planteados y, posteriormente, con base en los resultados, diseñar aquellos que nos permitan seguir avanzando en materia de igualdad.

Para la IBERO, el bienestar de la comunidad que la integra está en el centro, por ello, a través de este Plan de Igualdad, se pretende concientizar a la comunidad universitaria para desarticular las prácticas discriminatorias socioculturales que se han institucionalizado, de tal forma que se logren reducir las brechas de desigualdad que afectan mayormente a grupos discriminados por razones de género¹, sin olvidar que en ocasiones estas formas de discriminación se entrecruzan con otras dimensiones como el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, la edad, las discapacidades, la condición

¹ En este documento cuando se menciona el tema de género, este incluye, según la discusión contemporánea la orientación sexual, la identidad y la expresión de género.

social, económica, de salud física o mental, la religión, la apariencia física, entre otros, que limitan a las personas en el ejercicio de sus derechos.

Este plan pretende incidir internamente en congruencia con nuestro ideario y el discurso que promovemos al exterior, para construir una institución en la que la justicia, el reconocimiento de la dignidad humana en cada persona, de la diversidad social y cultural, y, con ello, la inclusión desde el principio de igualdad, sea una realidad cotidiana, constituyéndose así en un espacio libre de discriminaciones y violencias.

En el diseño de este plan se ha utilizado un enfoque de análisis interseccional², de tal suerte que como insumos se abrevó de distintos diagnósticos y fuentes de información (ver anexo A), para plantear aquellas acciones que coadyuven al reconocimiento de la humanidad en cada persona y eliminar aquellos obstáculos de trato y normativos que le impiden su potenciación.

² “La interseccionalidad es una herramienta analítica para estudiar, entender y responder a las maneras en que el género se cruza con otras identidades y cómo estos cruces contribuyen a experiencias únicas de opresión y privilegio”. Symington, Alison. (2004). “Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género y la justicia económica”. Derechos de las mujeres y cambio económico, (9). Recuperada de: <https://www.awid.org/es/publicaciones/interseccionalidad-una-herramienta-para-la-justicia-de-genero-y-la-justicia-economica>. Así también, y según esta autora “la interseccionalidad es una estrategia que sirve para vincular las bases de la discriminación (raza, género, etc.) con el entorno social, económico, político y legal que alimenta la discriminación y que estructura las vivencias de la opresión y del privilegio” (Symington, 2004, pp. 4 – 5).

La estructura del plan abarca cuatro ejes estratégicos: a) cultura y gestión institucional de igualdad; b) formación al personal académico, administrativo y de servicio, así como para las personas PSPD; c) incidencia social y vinculación para la igualdad; d) prevención y atención a las violencias y discriminaciones. Las medidas y estrategias que se presentan en cada eje han sido diseñadas con base en diagnósticos, así como en el Decreto 14 resultado de la Congregación 34 de la Compañía de Jesús y los marcos normativos nacionales e internacionales relacionados con este plan y acordes a las obligaciones de la universidad.

Igualmente, con este plan, la IBERO contribuye desde el espacio universitario a la consecución de los objetivos de desarrollo sostenible, al desarrollo de nuestro país y a la construcción de una sociedad más justa, igualitaria, pacífica e incluyente, ofreciendo propuestas y alternativas para resolver los problemas de desigualdad social y de género, discriminación y violencias.

Este primer Plan de Igualdad de Género fue elaborado en el año 2022, con su última revisión en marzo 2023 por las siguientes personas:

Dra. Mariana Dobernig Gago.

Dirección General del Medio Universitario

Dr. Diego García Ricci.

Procuraduría de Derechos Universitarios

Lic. María Elena Vazquez Rayas.

Procuraduría de Derechos Universitarios

Dra. Michelle Gama Leyva.

Representación de la Vicerrectoría Académica para el Plan de Igualdad

Mtra. Marcela Talamantes Casillas.

Dirección de Incidencia

Dra. Carolina Armenta Hurtarte.

Coordinación del Doctorado en Investigación Psicológica

Dra. Helena Varela Guinot.

Coordinación del Doctorado en Estudios Críticos de Género

Dra. Alicia Llamas Martínez Garza.

Comité de Atención a la Violencia de Género

Mtro. Jorge Romero Luque.

Programa de Género e Inclusión

Dra. Elvia González del Pliego Dorantes.

Programa de Género e Inclusión

B) Objetivo General

Articular de forma vinculante a todas las áreas que integran la IBERO a fin de promover la igualdad de género, una cultura de paz y la sostenibilidad de la vida a través del cuidado entre quienes integran la comunidad universitaria, modificando aquellas formas de relación que son obsoletas, pues provocan desigualdades y discriminaciones.

Objetivos prioritarios:

- Contar con un Corpus Reglamentario que promueva la igualdad de género;
- Desarrollar diagnósticos que permitan identificar áreas de oportunidad para construir una comunidad igualitaria, sin violencias e inclusiva;

- Implementar acciones formativas que fortalezcan el diálogo, la transformación de conflictos, relaciones respetuosas y de cuidado entre quienes integran la comunidad universitaria;
- Utilizar una comunicación no sexista, que promueva la paz y mensajes sin estereotipos de ningún tipo;
- Garantizar la igualdad de oportunidades y de trato digno, promoviendo para ello el cuidado y el bienestar de las personas desde la perspectiva de género e interseccional;
- Llevar a cabo investigaciones, transferencia de conocimientos y acciones de formación con perspectiva de género e interseccional;
- Fortalecer la prevención de las violencias y las discriminaciones a través de la formación del alumnado, el personal docente, administrativo y de servicio, así como de las personas PSPD;
- Atender y documentar la violencia por razón de género y la discriminación directa e indirecta, a fin de diseñar acciones que permitan desnormalizarlas, visibilizarlas y erradicarlas de nuestra comunidad;
- Evaluar el nivel de avance de la igualdad de género en la universidad.

C) Ejes Estratégicos

a. Cultura y Gestión Institucional de Igualdad.

Objetivo: incorporar la perspectiva de género en las políticas, programas y procesos de la vida universitaria, tanto en el diseño como en la implementación, para identificar las desigualdades existentes por razones de género, desde un enfoque interseccional, y proponer acciones encaminadas a la transversalización.

Medida	Estrategias	Áreas responsables y periodicidad	Indicador	Medio de verificación
1. Destinar por cada área responsable, un porcentaje de su presupuesto anual para implementar las estrategias en favor de la igualdad de género.	Etiquetar, por cada área responsable, un porcentaje del presupuesto anual, para implementar acciones para la transversalización de la perspectiva de género.	Todas las áreas responsables Periodicidad: permanente.	Porcentaje destinado anualmente, por cada área responsable, para la implementación del Plan de Igualdad.	Reporte sobre el porcentaje destinado anualmente para la implementación del Plan de Igualdad.
2. Revisar y modificar la normatividad existente para incluir la perspectiva de género.	Revisar el reglamento para personal académico de tiempo completo, el Manual de Reglamento de personal académico, el Reglamento de prestadores de servicios profesionales docentes, el Reglamento de órganos colegiados académicos, las políticas para la evaluación del desempeño docente desde una perspectiva de género.	Comisión de Normativa, en colaboración con la Comisión de Igualdad Periodicidad: tres años.	Número de reglamentos revisados que incluyen la perspectiva de género.	Reglamento para personal académico de tiempo completo, el Manual de Reglamento de personal académico, el Reglamento de prestadores de servicios profesionales docentes, el Reglamento de órganos colegiados académicos, las políticas para la evaluación del desempeño docente con perspectiva de igualdad género que identifique claramente posibles sesgos de género y discriminatorios.

3. Establecer medidas para promover la conciliación y la corresponsabilidad familiar.	Elaborar un plan de conciliación de la vida personal, laboral y familiar que considere medidas específicas para dar respuesta a las necesidades de conciliación de los diferentes grupos que integran la comunidad universitaria.	Dirección de Recursos Humanos con la colaboración del Programa de Género e Inclusión y la Dirección de Comunicación Institucional. Periodicidad: primer año.	Número de personas beneficiadas por el plan. Número de personas que solicitan ejercer la licencia de maternidad y paternidad. Número de personas que hicieron uso de licencia. Número de campañas para difundir el plan de conciliación y corresponsabilidad familiar.	Plan de conciliación y corresponsabilidad familiar. Reporte anual de Recursos Humanos. Campaña de difusión del plan.
	Garantizar un enfoque de resultados y promover el horario de conciliación al personal administrativo y docente de tiempo completo con hijos, hijas y/o personas dependientes a su cargo.	Direcciones Generales y VA	Número de personal diferenciado por sexo que hace uso del horario de conciliación.	Informe anual.
	Diagnosticar el uso de las licencias de paternidad y maternidad.	Recursos Humanos Periodicidad: anual.	Porcentaje de licencias de maternidad y paternidad solicitadas en contraste con el número de nacimientos registrados.	Síntesis de datos proporcionados por Recursos Humanos.
	Incluir la perspectiva de género al plan de acciones de prevención y atención del estrés con perspectiva de género e interseccional.	CBU Periodicidad: permanente.	Número de psicoterapeutas que cuentan con la capacitación en perspectiva de género en atención clínica.	Documentos que acrediten la capacitación.
	Diseñar y difundir materiales y campañas sobre igualdad de género, conciliación de la vida personal y corresponsabilidad.	Comunicación Institucional en colaboración con el Programa de Género e Inclusión. Periodicidad: primer semestre.	Número de materiales diseñados. Número de áreas en las que se repartieron los materiales. Número de personas alcanzadas con cada campaña.	Campañas y materiales informativos.

4. Fortalecer la cultura organizacional, que promueva el trato digno, el cuidado a la persona e igualdad de oportunidades con perspectiva de género e interseccional	Analizar los criterios específicos que utilizan los consejos académicos para realizar las evaluaciones académicas.	VA Periodicidad: permanente.	Número de criterios seleccionados para asignar las evaluaciones con perspectiva de género.	Instrumento de evaluación con perspectiva de género.
	Realizar un diagnóstico con perspectiva de género y enfoque interseccional sobre brecha salarial en las áreas administrativas y académicas, que también considere la fecha de ingreso, así como aquellas diferencias que puedan existir intra-género en los mismos puestos.	Rectoría con el apoyo Comisión de Igualdad Periodicidad: primer año.	Diagnóstico sobre brecha salarial con perspectiva de género e interseccional.	Reporte de resultados
	Promover acciones que reconozcan la identidad de las personas trans y no binarias en todos los procesos universitarios.	Todas las autoridades universitarias Periodicidad: un año.	Número de áreas que establecen procesos específicos de atención a la población trans. Número de personas beneficiadas de los procesos que han establecido.	Instrumentos (protocolos, diagramas de flujos, infografías, capacitaciones, etc.).
5. Integrar medidas internas para el diagnóstico de la discriminación y violencia por razón de género.	Incluir al menos dos preguntas sobre discriminación y violencia por razón de género en la Encuesta de Clima Organizacional.	DRH con asesoría de la Comisión de Igualdad Periodicidad: anual.	Al menos dos preguntas específicas sobre violencia de género.	La encuesta.

b. Formación al Personal Académico, Administrativo y de Servicio, así como para las personas PSPD

Objetivo: Generar e implementar procesos de formación en la comunidad universitaria para construir capacidades que permitan incorporar la perspectiva de género en su área de trabajo, de prestación de servicios y/o estudio.

Medida	Estrategias	Áreas responsables y periodicidad	Indicador	Medio de verificación
1. Plan de formación y sensibilización.	Continuar y dar seguimiento a la formación al personal académico, administrativo y de servicios, así como a personas PSPD sobre diversos temas relacionados con la igualdad de género.	DGAF, DGMU, VA, DGPEI Periodicidad: Permanente.	Número de cursos al semestre para la formación al personal administrativo. Número de cursos al semestre para la formación al personal académico. Número de cursos al semestre para la formación a las personas PSPD. Número de cursos al semestre para la formación del personal de servicio. Número de personas diferenciado por sexo que fueron formadas por área al semestre.	Plan de formación anual. Listas de asistencia con información diferenciada por sexo.

2. Comunicación y uso de lenguaje en la comunidad universitaria.	Generar herramientas para fomentar la utilización del lenguaje incluyente no sexista en el ámbito académico e implementar la utilización del lenguaje no sexista en todos los documentos institucionales y publicidad.	Programa de Género e Inclusión, Comunicación Institucional, VA Periodicidad: Permanente.	Porcentaje del personal de Comunicación Institucional formado para la utilización del lenguaje incluyente no sexista. Porcentaje de documentos institucionales que utilizan lenguaje incluyente no sexista. Porcentaje de publicidad que utiliza lenguaje incluyente no sexista.	Documentos institucionales y publicidad utilizan lenguaje no sexista. Herramientas de uso de lenguaje no sexista.
	Utilizar imágenes que muestren la igualdad de género y la inclusión en la publicidad de la universidad.	Comunicación Institucional Periodicidad: permanente.	Porcentaje de materiales publicitarios de la universidad muestran imágenes que promueven la igualdad de género y la inclusión.	Materiales publicitarios de la universidad.
3. Formación y sensibilización al alumnado.	Incluir en el programa de Taller de Integración Universitaria (TIU) contenidos sobre género, consentimiento y violencia sexual y discriminación.	VA y DGMU Periodicidad: permanente.	Número de estudiantes que tomaron la materia TIU, diferenciado por sexo que tomaron estas pláticas.	Guías de Estudios del Profesor de la materia TIU desglosados por carrera.
4. Capacitación para la transversalización de la perspectiva de género en los planes de estudio.	Articular y dar seguimiento al programa capacitación docente permanente para la transversalización de la perspectiva de género en los planes de estudio.	VA, DGPEI y DGMU Periodicidad: permanente.	Número de personas que participan en las comunidades de práctica y diplomados diseñados para la transversalización de la perspectiva de género en los planes de estudio.	Propuesta de articulación y reporte del seguimiento.

c. Incidencia Social y Vinculación para la Igualdad

Objetivo: vinculación con diferentes actores internos y externos, para hacer un diálogo de saberes y generar proyectos, acciones, diagnósticos, aprendizajes e investigaciones con pertinencia social en las que se hayan tomado en cuenta las voces, necesidades, contextos y condiciones de vida de las personas y generar una nueva función sustantiva de incidencia que sea transversal, complementaria y articuladora de las funciones tradicionales de la universidad.

Medida	Estrategias	Áreas responsables y periodicidad	Indicador	Medio de verificación
1. Desarrollar investigaciones con perspectiva de género.	Promover el desarrollo investigaciones de posgrado que incluyan los enfoques críticos y transdisciplinarios de género, así como la perspectiva de género e interseccional.	VA/Dirección de Investigación Periodicidad: permanente.	Proyectos de investigación que reciben financiamiento y que tienen perspectiva de género. Número de pláticas informativas sobre la definición y evaluación de la perspectiva de género en los proyectos de investigación.	Las cédulas de dictaminación de los proyectos que reciben financiamiento, en donde se especifique si el proyecto tiene perspectiva de género.
2.Vinculación para la incidencia entre las áreas de la universidad.	Vincular la labor del servicio social y las prácticas profesionales con el trabajo del Programa de Género e Inclusión.	DGMU, VA, DGVU Periodicidad: permanente.	Número de estudiantes que realizan servicio social y prácticas profesionales a cargo del Programa de Género e Inclusión. Número de actividades de formación para la transversalización de la perspectiva de género en los planes de estudio Manresa en las que participó el Programa de Género e Inclusión.	Reporte del Programa de Género e Inclusión.

<p>3.Vinculación de la universidad con actores externos para desarrollar mecanismos de colaboración a favor de la incidencia social, la igualdad de género y la inclusión.</p>	<p>Incrementar los espacios para el servicio social con organizaciones internacionales, instituciones públicas y organizaciones de la sociedad civil que trabajen temas de igualdad de género.</p>	<p>VA Periodicidad: permanente.</p>	<p>Número de estudiantes que hicieron servicio social con organizaciones de la sociedad civil, instituciones públicas y organizaciones internacionales que trabajan temas de igualdad de género.</p>	<p>Reporte desglosado por licenciaturas.</p>
--	--	---	--	--

d. Prevención y Atención a las Violencias y Discriminaciones

Objetivo: identificar, prevenir y atender las prácticas violentas y discriminatorias por razón de género en las distintas poblaciones que integran la comunidad universitaria.

Medida	Estrategias	Áreas responsables y periodicidad	Indicador	Medio de verificación
<p>1.Identificación de grupos sociales que padecen mayores índices de discriminación y violencia por razón de género.</p>	<p>Contar con indicadores que den cuenta del número de quejas presentadas y atendidas en el Comité de Género con enfoque interseccional.</p>	<p>Comité de Género Periodicidad: Permanente.</p>	<p>Número de indicadores para conocer interseccionalmente los índices de violencia por razón de género.</p>	<p>Reporte sobre el porcentaje destinado anualmente para la implementación del Plan de Igualdad.</p>
	<p>Implementar una evaluación cualitativa de la atención recibida por parte del Comité de Género con opción de recomendaciones de mejora.</p>	<p>Comité de Género Periodicidad: Permanente.</p>	<p>Número de evaluaciones recibidas. Número de atenciones brindadas. Número del tipo de recomendaciones recibidas. Número de recomendaciones implementadas.</p>	<p>Informe de resultados de atención.</p>

2. Identificar las áreas administrativas y académicas que presentan mayor índice de violencia por razón de género y discriminación.	Diagnóstico sobre violencia por razón de género en la comunidad universitaria.	Rectoría con la colaboración de la Comisión de Igualdad Periodicidad: Primer año.	Porcentaje del personal administrativo que participó en el diagnóstico. Porcentaje del alumnado que participó en el diagnóstico. Porcentaje del personal de servicio que participó en el diagnóstico. Porcentaje del personal académico que participó en el diagnóstico.	Informe de resultados.
3. Estrategias para prevenir las violencias y la discriminación.	Involucrar a las organizaciones y asociaciones estudiantiles en la elaboración y difusión de campañas, así como en las actividades para visibilizar la violencia.	DGMU, DGVU, VA Periodicidad: segundo semestre.	Número de organizaciones estudiantiles y asociaciones de estudiantes que participaron en el diseño de la campaña.	Campaña.
	Planeación de acuerdo a las medidas de prevención estipuladas por área en el Protocolo.	DGMU, DGVU, VA, DGFA, DGPEI. Periodicidad: Anual.	Plan de Trabajo con indicadores de cumplimiento y de impacto.	Informe de resultados.

III. ACOMPAÑAMIENTO, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Este plan pretende incidir en el currículo formal, real y oculto de la universidad, así como en las relaciones entre quienes integran la comunidad universitaria, para identificar, nombrar y desarticular a través de distintas acciones, aquellas prácticas y creencias que justifican las desigualdades, discriminaciones y violencias. Para lograr esto, será necesario que el Programa de Género e Inclusión acompañe y asesore a las áreas responsables de implementar las estrategias aquí presentadas, de tal suerte que el proceso apoye a la comprensión de la necesidad e importancia de las mismas y que, con ello, se logren también cambios actitudinales que coadyuven a mejorar los diferentes ambientes que están presentes en la institución y las relaciones entre las personas que la integran.

En la Universidad Iberoamericana, Ciudad de México, se tiene plena conciencia sobre su responsabilidad como un actor en la reconstrucción del tejido social tan dañado por las violencias en el país y, con ello, en la construcción de paz y el desarrollo en donde la igualdad de género es un factor fundamental. Por tal motivo, este Plan de Igualdad pretende que el proceso de su implementación conlleve también un acompañamiento y asesoría que permitan comprender la importancia de las medidas y acciones propuestas, además del seguimiento y la evaluación.

Con relación a estos dos últimos puntos, la evaluación permitirá que la Comisión de Igualdad, que será el equipo encargado de ello, pueda identificar tanto las áreas de oportunidad para cumplir con las estrategias y los indicadores, como las buenas prácticas, de tal manera que el centro de la mirada esté en el esfuerzo conjunto, como una comunidad que busca el bien y el cuidado común.

El seguimiento y acompañamiento permitirá identificar esas áreas de oportunidad y brindar la asesoría necesaria para lograr llevar a cabalidad las estrategias y cumplir los indicadores.

Este Plan se evaluará con una mirada en la mejora continua de la siguiente manera:

1. Diseño: permitirá identificar si las áreas responsables cuentan con los recursos humanos y económicos necesarios para la implementación de las estrategias que tienen asignadas, así como con el tiempo requerido para llevarlas a cabo, y con ello, cumplir con los objetivos de este plan. Con base en el seguimiento que se haga desde el inicio, se podrán ir incorporando mejoras al plan, para asegurar su pertinencia y alcance en el contexto universitario.

2. Implementación: evaluar el proceso de implementación permitirá identificar si hay congruencia entre lo planeado, presupuestado e implementado, así como identificar aquellas situaciones y decisiones que impidieron o ayudaron, según sea el caso, a la ejecución del plan. Esto permitirá dar cuenta de los aprendizajes en el proceso y explicar los resultados alcanzados, para considerarlos en el diseño y la planeación del siguiente plan.

3. Resultados: la evaluación global del plan permitirá comprender todo el proceso de diseño, implementación y resultados generales, así como detectar necesidades no cubiertas que requieran considerarse en el siguiente plan y valorar si las medidas, estrategias e indicadores utilizados fueron suficientes, eficientes, eficaces y si tuvieron el impacto esperado de acuerdo con los objetivos. En esta evaluación, se tomarán en cuenta aspectos cuantitativos y cualitativos, así como las voces de las diferentes personas que participen en el proceso de implementación y diseño, para con ello promover la participación y la pluralidad de voces y miradas en su mejora continua.

IV. PROYECCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Este plan y los consecutivos introducirán una ruta de transformación en los patrones sociales hacia un trato más igualitario, a través de la incidencia en las relaciones inter-personales, así como en el currículo formal, real y oculto.

Al final de los tres años de su implementación, se espera haber logrado dar los primeros pasos para construir mejores capacidades institucionales para prevenir, abordar y erradicar las prácticas institucionalizadas de violencia por razón de género, incluyendo la reproducción de nociones estereotipadas y prejuiciosas y la difusión de narrativas discriminatorias; para diseñar y ejecutar acciones afirmativas, y para procurar un actuar sensible al enfoque diferenciado, que permita a las personas ejercer sus derechos y libertades de manera adecuada, culturalmente pertinente, sensible a condiciones sexo-genéricas y a todas otras condiciones de vida particulares, en virtud de lograr con ello eliminar los obstáculos específicos que les desigualan en oportunidades y resultados.

El cambio cultural que este Plan de Igualdad (2024-2027) contempla es la articulación de esfuerzos entre todas las áreas de la universidad, con una mirada puesta en el bien común y en el cuidado de las personas que integran la comunidad universitaria.

La visión esperanzadora a diez años comprende la consideración de que la Universidad Iberoamericana, a través de su liderazgo y responsabilidad social a favor de la igualdad y no discriminación, impacta con la formación de su alumnado, de quienes egresan de ella y de su personal, en la reconstrucción del tejido social, en hacer valer los derechos de todas las personas sin discriminación alguna, en el desarrollo sostenible y la construcción de la paz en México.

Las acciones y programas incluirán una clara orientación hacia la igualdad de condiciones para el ejercicio de los derechos humanos con perspectiva de género, a través de la implementación de medidas de nivelación, inclusión, acciones afirmativas y enfoque diferenciado, que hagan real la universalidad de las políticas y los derechos.

VI. ANEXOS

A) Diagnósticos

Desde 2017, la Ibero ha generado información relevante para conocer las áreas de oportunidad en materia de igualdad de género e inclusión e identificar los avances logrados en los ámbitos que contemplan las líneas orientadoras de este Plan de Igualdad de Género.

A continuación, se presentan los resultados de la evaluación realizada por el Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior (ONIGIES)[1] del año 2020; del Diagnóstico sobre las percepciones sobre las violencias de género y la discriminación de 2019 realizado por Género y Desarrollo AC, y el análisis de la información recibida de las distintas áreas de la universidad con una temporalidad de 2020 a 2022.

A partir de este diagnóstico se considera imperante ampliar las dimensiones de las desigualdades y discriminaciones, de tal suerte que nos permita contar con una base de datos robusta para ampliar el análisis estadístico, los diagnósticos e investigaciones, y con ello, diseñar acciones de prevención y atención que contemplen a la diversidad social que integra nuestra comunidad.

Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior (2020)

Se trata de “un sistema de medición de avances institucionales hacia la igualdad de género en las instituciones de educación superior (IES) que estima el grado de consolidación de los procesos de incorporación de la perspectiva de género en sus marcos normativos, sus estructuras, sus poblaciones y sus políticas afines” (Buquet y Hernández, 2018).

El índice va del 0 al 5 (0 es avance nulo, 0 – 0.99 es avance muy bajo, 1 – 1.99 es avance bajo, 2 – 2.99 es avance intermedio, 3 – 3.99 es avance en vías de consolidación, 4 – 4.99 es avance significativo y 5 es avance consolidado), considerando siete ejes temáticos:

Tabla 1. Ejes temáticos y componentes subtemáticos

EJES TEMÁTICOS	COMPONENTES SUBTEMÁTICOS
Legislación con perspectiva de género	Normatividad institucional Organos de igualdad de género Planes de igualdad de género Recursos financieros para el impulso de la igualdad de género
Corresponsabilidad familiar	Programas de corresponsabilidad
Estadísticas y diagnósticos con perspectiva de género	Bases de datos e informes con perspectiva de género Encuestas y diagnósticos con perspectiva de género
Lenguaje incluyente y no sexista	Lenguaje con perspectiva de género
Sensibilización en género	Educación en igualdad de género Sensibilización en género
Investigaciones y estudios de género	Cursos curriculares en estudios de género Investigación con perspectiva de género
Violencia de género	Atención de casos de violencia de género Prevención de la violencia de género

En la tabla 2, se muestran los datos correspondientes a la Universidad Iberoamericana del año 2020, comparándolos con el promedio general de todas las instituciones de educación superior que participan en el Observatorio^[1].

Si bien se observa que la Universidad Iberoamericana ha mejorado en muchos de las dimensiones que se consideran, se observan áreas de oportunidad en materia de igualdad de género.

- Índice de Igualdad de género de la Ibero muestra un nivel de avance bajo: 1.8
- Índice general de todas las IES: 2.6
- 25% de Transversalización^[2] de la perspectiva de género
- 67.9% de Institucionalización^[3] de la perspectiva de género

Tabla 2. Evaluación promedio nacional e IBERO (2020)

EJES TEMÁTICOS	PROMEDIO NACIONAL	PROMEDIO DE LA IBERO
Legislación	1.6	16.8
Corresponsabilidad	1.1	2
Estadísticas y diagnósticos	1.4	1
Lenguaje incluyente	2.7	5
Sensibilización	1.7	1.9
Estudios de género	1.4	2.4
Violencia de género	2.9	3.9

Estos resultados obedecieron a falta de acciones de acuerdo a los distintos ejes siendo las siguientes algunas de las principales señaladas por personal del ONIGIES:

Eje legislativo: Estima los avances en la incorporación de la perspectiva de género dentro de los marcos normativos, las funciones y estructuras que orientan el quehacer sustantivo de la universidad.

- Incluir el mandato de la transversalización de la perspectiva de género en el máximo documento normativo;
- Falta de grupos de trabajo académicos y administrativos enfocados en la transversalización de la perspectiva de género;
- Contar con presupuesto institucional etiquetado para acciones a favor de la igualdad de género en toda la universidad.

Corresponsabilidad

Eje de corresponsabilidad: Identifica el nivel de avance de las políticas oficiales de la universidad en la promoción de la corresponsabilidad en el trabajo del hogar y de cuidados.

- Implementar campañas informativas y materiales que promuevan la corresponsabilidad familiar.

Estadísticas

Eje de estadísticas: Detecta si la universidad presenta información desagregada por sexo en los documentos informativos más importantes, así como la producción de datos estadísticos a través de encuestas y diagnósticos cuantitativos.

Base de datos con perspectiva de género

- Generar bases de datos, estadísticas e informes de labores con información desagregada por sexo sobre todas nuestras actividades;
- Realizar encuestas, investigaciones y diagnósticos con perspectiva de género.

Lenguaje

Eje de lenguaje: Identifica si en la universidad se promueve y emplea el uso del lenguaje incluyente.

- Difundir y fortalecer el uso de CaDi y, en general, del uso del lenguaje incluyente en las actividades académicas, administrativas y de comunicación al exterior.

Sensibilización

Eje de sensibilización: Identifica si la universidad promueve la igualdad de género a través de campañas, conferencias, talleres, etc. en su población académica, estudiantil y administrativa.

- Realizar de manera continua actividades de formación, sensibilización y difusión sobre la igualdad de género en toda la universidad;
- Desarrollar una campaña de sensibilización para promover la igualdad de género en toda la comunidad universitaria.

Estudios de género

Eje de estudios de género: Identifica si en la universidad existe reconocimiento de los Estudios de Género como un campo disciplinar.

- Necesario fortalecer la transversalización de la perspectiva de género en todos los planes y programas de estudio.
- Contar con una instancia con recursos y personal propios para la investigación en estudios de género.

No violencia

Eje de no violencia: Identifica las políticas de la universidad para atender, sancionar y dar seguimiento a los casos de violencia de género a través de mecanismos institucionales disponibles para todas sus poblaciones.

- Fortalecer la prevención de violencia de género en toda la universidad.
- Contar con información sobre la atención brindada a personas de la comunidad LGBT

Igualdad

Eje de Igualdad: Detecta formas de segregación por sexo en diferentes áreas, nombramientos y niveles de las poblaciones administrativa, académica y estudiantil.

- Incrementar la presencia de mujeres en el máximo cuerpo colegiado, así como en puestos directivos e identificar las áreas académicas y administrativas en las que existe segregación por sexo en ciertos niveles;
- Realizar acciones para aumentar la presencia de mujeres en las licenciaturas y posgrados masculinizados y de hombres en los feminizados.

- ^[1] En el Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior participan 52 de estas instituciones. La información de resultados se puede consultar aquí: ONIGIES - Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior (unam.mx)
- ^[2] De acuerdo al ONIGIES, la transversalización “es la medida en que se han aterrizado esas normas y mecanismos en todos los espacios del quehacer cotidiano de las instituciones”
- ^[3] De acuerdo al ONIGIES, la institucionalización es “la creación de normas y mecanismos oficiales para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres con los registros de su transversalización”

Diagnóstico de las percepciones sobre las violencias de Género y la discriminación (2019)

Este diagnóstico se realizó a partir de un estudio que incluyó la aplicación de 1,504 cuestionarios a integrantes de la comunidad universitaria, 12 grupos focales y 36 entrevistas en profundidad.

Tabla 3. Encuesta Universitaria de Integración y Diversidad (EUID2018)

POBLACIÓN	H	M	TOTAL
ALUMNADO	550	649	1,199
PROFESORADO	106	95	201
ADMINISTRACIÓN	33	41	74
SERVICIOS	22	8	30

Los principales hallazgos son:

Población estudiantil

- Desconoce la existencia y contenido del Protocolo para la Prevención y Atención de la Violencia de Género en la Universidad Iberoamericana.
- El alumnado identificó discriminación principalmente por situación económica y de clase, orientación sexual y motivos de género.

Población docente

- Discriminación por motivos de género y orientación sexual.
- Trato diferenciado hacia el profesorado por asignatura, en comparación con el de tiempo completo, en detrimento de igualdad de oportunidades.
- Desconocimiento del contenido del Protocolo para la Prevención y Atención de la Violencia de Género en la Universidad Iberoamericana.

Personal administrativo y de servicios

- El personal percibe que no hay igualdad de oportunidades para acceder a puestos jerárquicamente superiores por motivos de género.
- Falta de transparencia en la contratación y ascenso.
- Acoso laboral y sexual.

Las recomendaciones realizadas son:

- I. Involucrar en mayor medida a los hombres en temas de igualdad y no discriminación.
- II. Desarrollar estrategias de involucramiento de todas las áreas en las acciones de fomento a la igualdad y no discriminación y prevención de las violencias.
- III. Diseñar estrategias para difundir el Protocolo para la Prevención y Atención de la Violencia de Género más eficaz
- IV. Integrar las medidas reeducativas y sanciones según la gravedad de la conducta en el Protocolo para la Prevención y Atención de la Violencia de Género.
- V. Contemplar acciones para prevenir y atender el maltrato laboral y la discriminación.
- VI. Fortalecer acciones de visibilización y respeto a la diversidad sexual.
- VII. Mejorar la comunicación con todas las áreas.
- VIII. Atender problemáticas como la violencia digital.
- IX. Diseñar medidas integrales de intervención sustentadas en la observancia de mejores prácticas siguiendo estándares de universidades internacionales.

Diagnóstico interno.**Personal**

En el año 2022, el personal que labora en la IBERO está integrado de la siguiente forma:

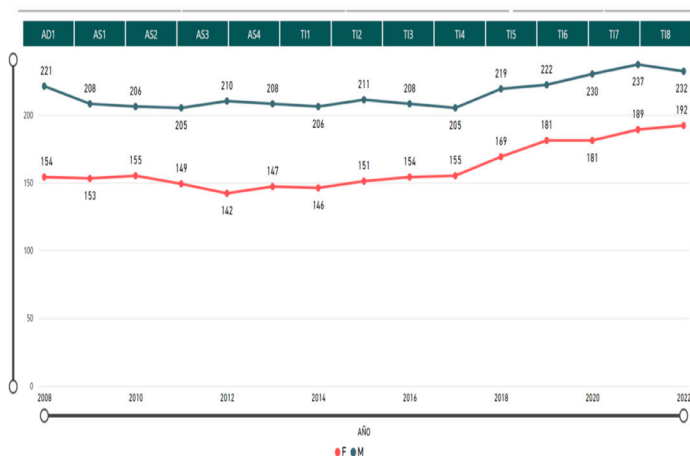
Tabla 4. Personal que labora en la IBERO

PERSONAL	MUJERES	HOMBRES
ACADÉMICO	218	243
ADMINISTRATIVO	392	311
SERVICIO	74	176
ASIGNATURA	809	1009

Personal Académico de Tiempo Completo

En el personal académico de tiempo completo, la IBERO para primavera 2022 cuenta con una población de 232 hombres cuya mayoría se encuentra en los rangos de edad de 40 a 49 años, y de 192 mujeres en la que la mayoría de personas se encuentra en los rangos de edad que van de los 45 a los 54 años de edad. Ésta última se ha ido incrementando en los últimos cuatro años como se puede observar en la siguiente gráfica.

Gráfica 1.



Con relación a la adscripción, desde el año 2020 hasta el semestre de primavera 2022, si bien en la mayoría de los Departamentos y Direcciones hay un equilibrio entre el personal femenino y el masculino, existen algunos en los que hay mayorías de uno y otro, lo cual en muchos casos coincide con campos estereotipados por razón de género para mujeres, como son aquellas relacionadas con los cuidados y las artes, y para hombres como son las leyes, la política, la ciencia y la tecnología, entre otras. La División con mayoría de personal masculino es la División de Ciencia, Arte y Tecnología, seguida de la División de Humanidades y Comunicación y la División de Investigación y Posgrado. La División de Estudios Sociales muestra una mayor cantidad de personal femenino.

En el caso de las Direcciones y Departamentos con mayoría femenina están la Dirección de Desarrollo, Acompañamiento e Innovación Educativo, la Biblioteca Francisco Xavier Clavigero, la Dirección de Formación y Acción Social, los Departamentos de Arte, Salud, Psicología y Estudios Empresariales. Por otra parte, las áreas con mayoría masculina están en los Departamentos de Ciencias Religiosas, Filosofía, Comunicación, Derecho, Ciencias Sociales y Políticas, Física y Matemáticas, Estudios en Ingeniería para la Innovación, Arquitectura, Urbanismo e Ingeniería Civil, e Ingeniería Química, Industrial y de Alimentos.

En cuanto a la población académica por nivel salarial desde el año 2020 hasta primavera 2022 se observa que hay una gran mayoría de personal masculino en todos los niveles salariales, especialmente en aquellos con mayor nivel salarial correspondientes a Titular, TI6, TI7 y TI8 (va del nivel 1 al 8, siendo éste el más alto y con mayor nivel salarial). En el caso de una ligera mayoría femenina, se encuentra en el nivel de Asociado 3 AS3. Este fenómeno hace considerar la posibilidad de la existencia de algún sesgo de género en el Reglamento de Personal Académico (publicado en Comunicación Oficial 478 del 30 de enero de 2014, última reforma 14 de febrero de 2017).

Con relación a la distribución por puestos de gestión, en el año 2020 había una ligera mayoría masculina en las Coordinaciones Académicas, sin embargo, en los siguientes años hasta primavera 2022, se puede apreciar una mayoría femenina 63/50, lo cual llama la atención pues parecería ser una cuestión de segregación

laboral por razón de género, al ser esos puestos en los que se concentra la mayor carga de trabajo administrativo en los Departamentos Académicos. Por otra parte, las Direcciones de Departamento o Centro presentan una mayoría de personal masculino desde el año 2020 hasta primavera 2022 a razón de 15/12. En el caso de las Direcciones Divisionales en la misma temporalidad, estas se encuentran ocupadas por 2 hombres y 1 mujer. En el puesto de la Vicerrectoría Académica está un hombre y en los puestos de Dirección General hay 2 mujeres y 2 hombres.

Con relación a los grados de estudios, el personal académico para primavera 2022 está dividido en 140 hombres y 126 mujeres con grado de Doctorado; y 87 vs 63 respectivamente con el grado de Maestría.

Personal sindicalizado

El personal sindicalizado en la IBERO es de 205 mujeres y 334 hombres. En esta población se identificó que los puestos con un mayor nivel salarial están ocupados por varones, siendo estos los que se identifican con las siglas SS y cuyo rango salarial va de los \$9,000 a los \$16,700 pesos. En el caso del nivel salarial identificado con la letra N y cuyo rango salarial va de los \$11,800 a los \$15,800 la mayoría está integrado por mujeres.

Prestaciones

En la IBERO se cuentan con diversas prestaciones para el personal, entre las que se encuentran las licencias de paternidad y maternidad, apoyo para el servicio de guardería, apoyo para la adquisición de lentes y útiles escolares, seguro de gastos

médicos, becas de estudio tanto para quien la labora en la institución, como para hijas, hijos y parejas; así como préstamos al personal a través de la Caja de Ahorro o provenientes del Fondo de Ahorro. Asimismo, se cuenta con la posibilidad de solicitar hasta cinco días adicionales a vacaciones y el pago de prima vacacional antes de haber disfrutado el periodo correspondiente.

Al hacer el análisis diferenciado por sexo desde el año 2020 hasta primavera 2022, se observa que, en todos los casos, aunque existen pequeñas diferencias entre el personal masculino y el femenino, si es posible identificar una mayoría de personal masculino en las solicitudes de apoyos para guardería, lentes y útiles escolares, así como en el seguro de gastos médicos para familiares. En el caso de las becas de estudio para cursos o diplomados a través de la Dirección de Educación Continua, para hijas e hijos, la mayoría de solicitudes provienen del personal masculino, a diferencia de las becas para parejas y para sí mismas, que en su mayoría han sido solicitadas por personal femenino.

En cuanto al endeudamiento en la Caja de Ahorro, si bien tampoco se identifica una gran diferencia, sí se observa una mayoría de personal masculino como el que ha realizado más solicitudes de préstamo de Fondo de Ahorro y a la Caja de Ahorro, particularmente en el año 2021 y primavera 2022.

Con relación a la solicitud de días adicionales para vacaciones y prima vacacional, hay una ligera mayoría de personal masculino en la primera, particularmente en el año 2021, así como en la segunda desde 2020 hasta primavera 2022.

Con esta información se puede inferir que tanto el personal masculino, como el femenino, cumple con responsabilidades familiares que les lleva a utilizar de forma casi igualitaria las prestaciones y préstamos que otorga la institución.

Tabla 5. Licencias de paternidad

2020	2021	2022
14	10	1

Tabla 6. Licencias de maternidad

2020	2021	2022
10	9	3

Tabla 7. Personal que solicitó en 2020, 2021 y 2022 prestación por guardería

Sexo	2020	2021	2022
M	9	10	3
H	11	13	6
Total	20	23	9

Tabla 8. Personal que solicitó en 2020, 2021 y 2022 prestación por útiles escolares

Sexo	2020	2021
M	235	245
H	266	297
Total general	501	542

Tabla 9. Personal que solicitó en 2020 y 2021 prestación por útiles escolares

Sexo	2020	2021
M	235	245
H	266	297
Total general	501	542

Tabla 10. Personal con becas otorgadas al amparo del Contrato Colectivo de Trabajo.

Periodo	Personal				Dependientes económicos		Total de
	Administrativo		Académico				Estudiantes
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Con beca C.C.T.
Primavera 2020	6	9	2	3	56	52	128
Otoño 2020	15	17	5	4	70	64	175
Primavera 2021	21	19	5	5	84	71	205
Otoño 2021	30	24	10	5	94	88	251
Primavera 2022	36	28	10	7	104	94	279

En esta tabla se puede apreciar que, en el caso de la prestación de becas para estudios universitarios al amparo del Contrato Colectivo de Trabajo, el personal femenino es quien más lo ha utilizado en este tiempo. Por otra parte, en cuanto a las personas que dependen económicamente del personal que labora en la institución y que cuentan dicha beca, hay una mayoría también de mujeres. Desafortunadamente, no se cuenta con información desagregada por sexo para identificar cuántos hombres y cuántas mujeres del personal están utilizando estas becas para dependientes económicos, de tal manera que se pudiese identificar con esto y otros datos, si hay una mayoría de hombres o de mujeres encabezando familias.

Servicio Médico

De acuerdo a la información del área de servicio médico, en la IBERO, en el año 2020 se atendieron a 2878 mujeres y 1469 hombres; en el siguiente año fueron 856 mujeres y 395 hombres. En primavera 2022, fueron 2023 mujeres, de las que 312 fueron atendidas por patologías relacionadas con estrés y 1465 hombres de los que 192 presentaron patologías relacionadas con el estrés.

Clínica de Bienestar Universitario (CBU)

La Clínica de Bienestar Universitario es un espacio en el que se brinda atención psicológica a integrantes de la comunidad universitaria.

Tabla 11. Personal atendido por diversos motivos relacionados con ansiedad y estrés.

Año	H	H
2020	21	38
2021	18	16
2022	10	13

Al revisar los datos de atención por patologías y afecciones psicológicas relacionadas con estrés, tanto en el servicio médico como en la Clínica de Bienestar Universitario, se puede apreciar que la mayoría del personal atendido fue el que corresponde al sexo femenino, con una ligera excepción en el año 2021 en la CBU, cuestión que posiblemente esté relacionada con los impactos de la pandemia en las mujeres como fue el incremento de las cargas de trabajo de cuidados y de gestión del hogar en el espacio privado, aunado al trabajo en la institución, además de otras cuestiones como pueden ser la pérdida de familiares por Covid-19 y conflictos en las relaciones de pareja.

Alumnado

El total del alumnado considerando licenciatura, posgrado y Técnico Superior Universitario en el año 2022 es de 6480 mujeres y 5370 hombres.

Tabla 12. Estudios con mayoría estudiantes de varones 2020 – Primavera, 2022.

Programa	% Mujeres	% Hombres
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	28%	72%
DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA INGENIERÍA	33%	67%
DOCTORADO EN FILOSOFÍA	29%	71%
DOCTORADO EN HISTORIA	33%	67%
DOCTORADO INTERNACIONAL EN BIENESTAR SOCIAL	0%	100%
ECONOMÍA	30%	70%
ESPECIALIDAD EN DERECHO PROCESAL ADMINISTRATIVO	0%	100%
ESPECIALIDAD EN DERECHO TRIBUTARIO INTERNACIONAL	33%	67%
ESPECIALIDAD EN SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN	24%	76%
FINANZAS	26%	74%
INGENIERÍA CIVIL	15%	85%
INGENIERÍA ELECTRÓNICA Y DE COMUNICACIONES	0%	100%
INGENIERÍA EN MECATRÓNICA Y PRODUCCIÓN	19%	81%
INGENIERÍA EN SISTEMAS DE INFORMACIÓN	0%	100%
INGENIERÍA EN TECNOLOGÍAS DE CÓMPUTO Y TELECOMUNICACIONES	27%	73%
INGENIERÍA FÍSICA	36%	64%
INGENIERÍA INDUSTRIAL	34%	66%
INGENIERÍA MECÁNICA Y ELÉCTRICA	12%	88%
INGENIERÍA MECATRÓNICA Y SISTEMAS CIBERFÍSICOS	21%	79%
MAESTRÍA EN CIENCIAS EN INGENIERÍA QUÍMICA	22%	78%
MAESTRÍA EN DIRECCIÓN INTEGRAL DE NEGOCIOS	35%	65%
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LA INNOVACIÓN TECNOLÓGICA	32%	68%
MAESTRÍA EN GOBIERNO DE TECNOLOGÍA DE INFORMACIÓN	13%	87%
MAESTRÍA EN HISTORIA	23%	77%
MAESTRÍA EN INGENIERÍA CON ESPECIALIDAD EN ADMINISTRACIÓN DE LA CONSTRUCCIÓN	24%	76%
RELACIONES INDUSTRIALES	33%	67%
TECNOLOGÍA DE ALIMENTOS	0%	100%
TSU EN DISEÑO MECÁNICO Y MANUFACTURA	13%	87%
TSU EN SOFTWARE	13%	87%

*Estos datos se obtuvieron con base en la suma de estudiantes que se inscribieron de primavera 2020 a primavera 2022.

Tabla 13. Estudios con mayoría de estudiantes mujeres 2020 – Primavera, 2022

Programa	% Mujeres	% Hombres
ADMINISTRACIÓN DE LA HOSPITALIDAD	85%	15%
CIENCIAS TEOLÓGICAS	61%	39%
COMUNICACIÓN	61%	39%
CONTADURÍA Y DIRECCIÓN DE NEGOCIOS	65%	35%
DISEÑO DE INDUMENTARIA Y MODA	94%	6%
DISEÑO DE MODA Y TEXTILES SOSTENIBLES	90%	10%
DISEÑO DE PRODUCTOS Y EXPERIENCIAS	67%	33%
DISEÑO GRÁFICO	90%	10%
DISEÑO INDUSTRIAL	69%	31%
DISEÑO SENSORIAL Y DIRECCIÓN CREATIVA	90%	10%
DISEÑO TEXTIL	96%	4%
DOCTORADO EN ESTUDIOS CRÍTICOS DE GÉNERO	81%	19%
DOCTORADO EN HISTORIA Y TEORÍA CRÍTICA DEL ARTE	71%	29%
DOCTORADO EN INVESTIGACIÓN PSICOLÓGICA	78%	22%
DOCTORADO EN LETRAS MODERNAS	62%	38%
DOCTORADO INTERINSTITUCIONAL EN EDUCACIÓN	70%	30%
ESPECIALIDAD EN EDUCACION SOCIOEMOCIONAL	81%	19%
ESPECIALIDAD EN NUTRICIÓN GERONTOLÓGICA	79%	21%
ESPECIALIDAD EN OBESIDAD Y COMORBILIDADES	84%	16%
ESPECIALIDAD EN PSICOLOGÍA TERAPÉUTICA	100%	0%
HISTORIA DEL ARTE	89%	11%

INGENIERÍA DE ALIMENTOS	82%	18%
LITERATURA LATINOAMERICANA	77%	23%
MAESTRÍA EN ANTROPOLOGÍA SOCIAL	67%	33%
MAESTRÍA EN CREACIÓN Y DESARROLLO DE EMPRESAS SOCIALES Y SOLIDARIAS	79%	21%
MAESTRÍA EN DESARROLLO HUMANO	69%	31%
MAESTRÍA EN ESTUDIOS DE ARTE	68%	32%
MAESTRÍA EN ESTUDIOS SOBRE MIGRACIÓN	78%	22%
MAESTRÍA EN INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO DE LA EDUCACIÓN	63%	37%
MAESTRÍA EN NUTRIOLOGÍA APLICADA	85%	15%
MAESTRÍA EN ORIENTACIÓN PSICOLÓGICA	89%	11%
MAESTRÍA EN TEOLOGÍA Y MUNDO CONTEMPORÁNEO	72%	28%
MERCADOTECNIA	68%	32%
NUTRICIÓN Y CIENCIA DE LOS ALIMENTOS	94%	6%
PEDAGOGÍA	96%	4%
PSICOLOGÍA	86%	14%
RECURSOS HUMANOS	100%	0%
RELACIONES INTERNACIONALES	74%	26%
SUSTENTABILIDAD AMBIENTAL	68%	32%
TSU EN GESTIÓN DE PROYECTOS SOCIALES	72%	28%

*Estos datos se obtuvieron con base en la suma de estudiantes que se inscribieron de primavera 2020 a primavera 2022.

Programa Somos Uno Más

El Programa “Somos Uno Más” tiene como finalidad la inclusión social y educativa para jóvenes con discapacidad intelectual quienes cursan asignaturas en las distintas carreras que ofrece la universidad. Su población estudiantil está integrada como se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 14. Número de estudiantes “Somos Uno Más”

Años	H	M
2020	7	10
2021	7	10
2022	7	7

Becas

En el año 2020 se otorgaron a nivel licenciatura diversos tipos de becas a 1001 mujeres, en el año 2021 fueron 1064 y en 2022 son 1052. En el caso de los hombres las becas fueron a 586 en el año 2020, en el siguiente año 622 y en 2022 fueron 575.

En el caso de posgrado, el otorgamiento de becas a mujeres fue de 693 en el año 2020, 619 en el año 2021 y 555 en el año 2022. En cuanto a los hombres, fueron 616 para el año 2020, 525 en 2021 y 413 en 2022.

Si bien con estos datos se puede considerar que desde el año 2020 hasta primavera 2022 se han otorgado mayoría de becas a mujeres, al hacer el análisis por licenciatura o posgrado, se

identifican diferencias que muestran que, en la gran mayoría de los casos, su otorgamiento coincide con la masculinización o feminización del área de estudio.

Reconocimientos a la excelencia académica

En el análisis desde el año 2020 hasta 2021, la mayoría de los reconocimientos a la excelencia académica han sido para las egresadas de las distintas carreras, incluyendo en varios casos áreas de estudio masculinizadas como son finanzas y algunas ingenierías como son civil, física, industrial y mecánica y eléctrica. Este tipo de reconocimiento, al hacerse público podría incentivar a que más mujeres ingresen a este tipo de áreas de estudio.

Discapacidad

Se llevaron a cabo conversaciones con especialistas en el campo de la discapacidad y se detectaron las siguientes áreas de oportunidad:

- Realizar una nueva evaluación del campus para identificar aquellas acciones que se requieren llevar a cabo para mejorar la accesibilidad;
- Identificar los distintos procesos en los que intervienen estudiantes, personal académico, administrativo, de servicios y visitantes, para revisar su accesibilidad;
- Sensibilizar al personal en general y al alumnado sobre la discapacidad y la discriminación por condescendencia.

Generación de datos

Si bien la Dirección General de Planeación Estratégica e Innovación cuenta con información de las diferentes poblaciones de la universidad diferenciada por sexo, hace falta incluir otros datos que permitan diseñar acciones a favor de los distintos grupos sociales que integran la comunidad universitaria, por ejemplo, discapacidad, orientación sexual, identidad de género, pertenencia a pueblos originarios, personas afrodescendientes, etc.

Por otra parte, la Dirección de Recursos Humanos es el área que cuenta con la información relacionada con el personal administrativo, catálogo de puestos y niveles salariales, sin embargo, se desconoce si cuenta con la organización de la información también diferenciada por sexo.

Para contar con esta información, será necesario que las áreas que llevan los registros del personal y el alumnado la soliciten.

Formación

Formación al alumnado

En el año 2020, desde la Vicerrectoría Académica se diseñó una plática introductoria para el alumnado de nuevo ingreso en el tema de género y violencia por razón de género. Así también, se creó el Taller de Introducción a la Universidad (TIU) en el que se incorporó el tema de género para el estudiantado de primer semestre. Además, desde años anteriores, dentro de las materias del área de Reflexión Universitaria, existe la asignatura Género, Identidades y Sociedad, en la que pueden inscribirse estudiantes de las diferentes carreras.

Formación al personal

En la IBERO, existen dos áreas encargadas de llevar a cabo actividades de formación para el personal, una es la Dirección de Recursos Humanos, a través del área de Capacitación, que abarca al personal administrativo, de servicios y académico de tiempo; y la Dirección de Innovación Educativa, a través del Programa de Desarrollo e Innovación Docente, que se responsabiliza de la formación al personal docente en general (Prestadoras/es de Servicios Profesionales Docentes (PSPD) y Personal Académico de Tiempo).

De acuerdo a información de la Dirección de Recursos Humanos, del año 2020 a primavera 2022, se impartieron 12 cursos al personal administrativo sobre diversos temas de género. En ninguno de los casos se contó con evaluación del aprendizaje.

En cuanto a la formación para el personal académico, se realizaron 2 cursos y 4 pláticas de sensibilización en temas de género. De estos cursos, únicamente uno contó con evaluación del aprendizaje.

Tabla 15. Personal administrativo que ha cursado o recibido pláticas en temas de género

Sexo	Cursos		Pláticas
	2020	2021	2021
Mujeres	74	66	163
Hombres	93	69	128
Total	167	135	291

Tabla 16. Personal académico, que ha cursado o recibido pláticas en temas de género

Sexo	Cursos		Pláticas
	2020	2021	2021
Mujeres	8	15	19
Hombres	23	7	5
Total	31	22	24

Por otra parte, a través del Programa de Desarrollo e Innovación Docente en los últimos años se han llevado a cabo diferentes actividades de formación e información al personal docente de nuevo ingreso. En el año 2020 a través del análisis de varias fuentes, en colaboración con el Comité de Atención a la Violencia de Género, se gestionó un curso a través del Boston Center, organización externa a la IBERO, para formar al profesorado de algunos Departamentos Académicos sobre violencia por razón de género y las políticas institucionales de género. Asimismo, para el año 2021 se diseñó un Diplomado sobre Perspectiva de Género en la Docencia por parte de integrantes del Doctorado en Estudios Críticos de Género y el Programa de Género e Inclusión, mismo que inició a impartirse en primavera 2022 con los dos primeros módulos.

Violencia laboral

En la IBERO, de acuerdo al Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, contra el acoso y la violencia laboral, así

como a la NOM-STPS-035, que abarca la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo, en la Dirección de Recursos Humanos se atienden las quejas por violencia laboral y de acuerdo a la información recabada se puede apreciar que la mayoría de las personas que han acudido a presentar una queja son mujeres, por lo que se podría inferir que, posiblemente, haya razones de género en el ejercicio de esa violencia.

Tabla 17. Personal que ha denunciado casos de violencia laboral ante Recursos Humanos

Sexo	Desde 2020 hasta primavera 2022
M	12
H	4

Por otra parte, el Comité de Atención a la Violencia de Género, también ha atendido casos por violencia laboral, aun cuando no se haya pronunciado sobre la misma. Desde el año 2019 a primavera 2022, se registraron 10 casos en donde todas las personas agraviadas han sido mujeres. La mayoría se presentaron en 2022.

Prevención y atención a la violencia por razón de género

El Protocolo para la Prevención y Atención a la Violencia de Género se publicó por primera vez en diciembre del año 2016, a partir de entonces este protocolo ha tenido varias revisiones y adecuaciones producto de las experiencias de las personas que lo operan y que integran el Comité de Atención a la Violencia de Género (CAVG).

Dentro del protocolo se indican las áreas responsables de llevar a cabo las acciones de prevención de violencia por razón de género, lo cual ha implicado que se elaboren planes de trabajo desde el año 2019.

Según información del comité, desde el año 2017 incrementaron el número de quejas presentadas, siendo el año 2021 en el que más se han registrado (39). En cuanto al grupo de personas agraviadas que más quejas se han atendido en los años 2020, 2021 y 2022, es el de estudiantes, seguido por el de personas egresadas, personal administrativo, personas externas y docentes. Los grupos de personas implicadas en dichas quejas han sido de mayor a menor: docentes (PSPD), estudiantes, personal administrativo, personal docente de tiempo completo, personas egresadas y personas externas. En la mayoría de los casos, las personas agraviadas han sido mujeres (87) 79% y las personas implicadas, hombres (69) 76%.

Por otra parte, de acuerdo a lo observado en El Tendedero instalado por el alumnado en el año 2022, se observa que en comparación con el que se instaló en el año 2020 la cantidad de personas pertenecientes al profesorado y estudiantado fue menor, sin embargo, llama la atención que la gran mayoría de las violencias expuestas correspondieron a violencia sexual ejercida sin consentimiento, por lo que es necesario reforzar la formación sobre esto entre las juventudes de nuestra comunidad universitaria.

Conclusiones

Con base en el análisis de la información presentada en el punto anterior, se puede observar que la Universidad Iberoamericana desde el año 2015 que inició el trabajo para la transversalización de la perspectiva de género en el quehacer de la institución a través de la creación del Programa de Género e Inclusión, del Doctorado en Estudios Críticos de Género, la Política Institucional para la Igualdad y Equidad de Género, así como del Protocolo para Prevenir y Atender la Violencia de Género, ha logrado importantes avances en materia de igualdad de género, sin embargo, es importante prestar especial atención en aquellos ámbitos que aún requieren fortalecerse, como el de la transversalización de la perspectiva de género en los planes de estudio; la realización permanente de acciones para prevenir la violencia por razón de género y la discriminación, en especial es necesario reforzar la formación sobre consentimiento y violencia sexual; incrementar acciones para el cuidado al personal; apuntalar la igualdad de oportunidades; utilización del lenguaje incluyente y no sexista; actividades permanentes de formación al profesorado, incluyendo al que colabora en el Programa Somos Uno Más; la corresponsabilidad y la conciliación, que son importantes para incidir en mejorar la calidad de vida quienes integran la comunidad universitaria, así como en la generación de datos con información diferenciada por sexo, etnia, discapacidad, edad, estado civil, responsabilidad familiar, orientación sexual, identidad de género, entre otras.

Además, es importante la realización periódica de diagnósticos que permitan evaluar los avances, no solamente en materia de igualdad y equidad de género, sino también en prevención de violencia por razón de género y discriminación.

Contar con información pertinente sobre la situación en la que se encuentra la universidad, permitirá planear y diseñar acciones con perspectiva de género y enfoque interseccional, además de monitorear y evaluar de una forma integral.

B) Glosario

ACTO DE VIOLENCIA DE GÉNERO

De acuerdo al Protocolo para Prevenir y Atender la Violencia de Género en la Universidad Iberoamericana, se entenderá como acto de violencia de género a cualquier acto u omisión considerado como agresivo o discriminatorio por razón de género o sexo, realizado por una persona o grupo de personas integrantes de la Comunidad Universitaria a otra u otro integrante de la misma, siempre que exista un daño físico o psicológico y que dicho acto u omisión se efectúe sin el consentimiento de la persona agraviada.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSOAL Y FAMILIAR

La conciliación implica acciones directas que faciliten la convivencia entre el trabajo del hogar y el trabajo remunerado, sin llegar necesariamente a manifestar una intención clara con relación a la reasignación de roles o la integración de los miembros de la

familia del sexo masculino a las labores y responsabilidades del hogar o el trabajo de cuidado. Tampoco asume en esencia la participación activa de otros actores del contexto social (Gire, 2017, p 20).

CORRESPONSABILIDAD

La corresponsabilidad implica una incidencia activa en la re- asignación de responsabilidades familiares y en el hogar. Por ello, la creencia de que la corresponsabilidad es “un problema de las mujeres” está errada, pues es un asunto que compete y compromete tanto a hombres como a mujeres, al empresariado, al Estado y a la sociedad en general CUIDADO (Gire, 2017, p. 20)

DESAGREGACIÓN DE DATOS POR SEXO

Los datos desagregados por sexo presentan información separada para mujeres y hombres. A través de ellos es posible identificar los roles, situaciones reales y condiciones generales en cada aspecto de la sociedad (ONU, 2021).

DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

El Diagnóstico de igualdad es el paso previo a la elaboración del Plan de Igualdad y constituye la base para el mismo, ya que en él se definen fortalezas, debilidades y propuestas de mejora que servirán para definir los objetivos y actuaciones del Plan. (Universidad de Málaga, 2019)

DISCRIMINACIÓN DIRECTA

La discriminación directa existe cuando la legislación, la reglamentación o la práctica cita explícitamente un motivo específico, como el sexo, la raza, etc. para negar la igualdad de oportunidades (OIT, 1958).

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA

La discriminación indirecta ocurre cuando la reglamentación o la práctica son aparentemente neutrales, pero en la práctica llevan a la exclusión (OIT, 1958).

DIVERSIDAD SEXO-GENÉRICA

La diversidad sexo-genérica hace referencia a todas las posibilidades que tienen las personas de asumir, expresar y vivir su sexualidad, así como su identidad y su orientación sexuales (González y Raphael, 2019)

ÉTICA DEL CUIDADO

La ética del cuidado aboga por las diferencias, por el reconocimiento de historias particulares, por el cuidado y el deseo de bienestar del otro u otra, por la benevolencia como matriz de las relaciones sociales y del juicio ético (Gilligan, 1985).

EXPRESIÓN DE GÉNERO

Es la manifestación del género de la persona. Puede incluir la forma de hablar, manierismos, modo de vestir, comportamiento personal, comportamiento o interacción social, modificaciones corporales, entre otros aspectos.²⁰ Constituye las expresiones del género que vive cada persona, ya sea impuesto, aceptado o asumido (CONAPRED, 2016).

GÉNERO

El género es una categoría transdisciplinaria que desarrolla un enfoque globalizador y remite a los rasgos y funciones psicológicos y socioculturales que se le atribuye a cada uno de los sexos en cada momento histórico y en cada sociedad (Gamba y Diz, 2021).

HOMOFOBIA

El término homofobia se utiliza para referirse a todas las formas de discriminación, que se expresa en rechazo, ridiculización y otras formas de violencia, que causan daño o perjuicio a las personas en la esfera de su dignidad por cuestiones de sus prácticas, orientaciones o identidades sexo-genéricas (CONA-PRED, 2012).

IGUALDAD FORMAL (LEGAL, de iure)

La igualdad de todas las personas ante la ley (y en la ley) está establecida en distintos instrumentos jurídicos nacionales e internacionales, los cuales proveen una base fundamental para la exigibilidad y el logro de la igualdad entre mujeres y hombres en los hechos (ONU-INMUJERES,)

IGUALDAD DE TRATO

La igualdad de trato es la atención idéntica que un organismo, Estado, empresa, asociación, grupo o individuo le brinda a las personas sin que medie ningún tipo de reparo por la raza, sexo, clase social u otra circunstancia plausible de diferencia o discriminación (CNDH, 2017)

IGUALDAD INCLUSIVA

La igualdad inclusiva es un nuevo modelo de igualdad que abarca un modelo de igualdad sustantiva, al tiempo que amplía y detalla el contenido de la igualdad en las dimensiones siguientes: a) una dimensión redistributiva justa para afrontar las desventajas socioeconómicas; b) una dimensión de reconocimiento para

combatir el estigma, los estereotipos, los prejuicios y la violencia, y para reconocer la dignidad de los seres humanos y su interseccionalidad; c) una dimensión participativa para reafirmar el carácter social de las personas como miembros de grupos sociales y el reconocimiento pleno de la humanidad mediante la inclusión en la sociedad; y d) una dimensión de ajustes para dar cabida a la diferencia como aspecto de la dignidad humana (Observación General 6, art. 11, sobre la igualdad y la no discriminación. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2018).

IGUALDAD REAL

La igualdad real es la realización del principio de igualdad en la vida cotidiana.

IGUALDAD SUSTANTIVA

El acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales (Ley General de Igualdad entre Hombres y Mujeres, Artículo 5, fracción V).

IDENTIDAD DE GÉNERO

La identidad de género es el autoconcepto que se tiene como ser sexual y de los sentimientos que esto conlleva; se relaciona con cómo vivimos y sentimos nuestro cuerpo desde la experiencia personal y cómo lo llevamos al ámbito público, es decir, con el resto de las personas. Se trata de la forma individual e interna de vivir el género, la cual podría o no corresponder con el sexo con el que nacimos (Gobierno de México, 2016).

INTERSEXUALFOBIA

Aversión, rechazo, odio, miedo, prejuicio o discriminación a la intersexualidad o a las personas intersexuales (Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, Comisiones Obreras del País Valenciano, 2020).

LENGUAJE INCLUSIVO, NO SEXISTA

Por “lenguaje inclusivo en cuanto al género” se entiende la manera de expresarse oralmente y por escrito sin discriminar a un sexo, género social o identidad de género en particular y sin perpetuar estereotipos de género (Naciones Unidas).

LESBOFOBIA

Aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación al lesbianismo o a las lesbianas, actitudes de rechazo, miedo irracional hacia las mujeres lesbianas (Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, Comisiones Obreras del País Valenciano, 2020).

LGTBIFOBIA

La LGTBIfobia es una actitud hostil que prohíbe la orientación sexual no heterosexual, la transexualidad y la intersexualidad como contraria, diferente, inferior, peor o anormal ya las personas que lo practican y / o lo son, como diferentes, malas, raras, enfermas, amorales o antinaturales (Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, Comisiones Obreras del País Valenciano, 2020).

TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros (Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, 1997).

ORIENTACIÓN SEXUAL

La orientación sexual es la capacidad de cada persona de sentir atracción emocional, afectiva y sexual por otra persona (Gobierno de México, 2016).

PERSONAS DEPENDIENTES

Personas que por el estado de carácter permanente en el que se encuentran, por razones derivadas de la edad, la enfermedad o la discapacidad, y ligadas a la falta o a la pérdida de autonomía física, mental, intelectual o sensorial, precisan de la atención de otra u otras personas o ayudas importantes para realizar actividades básicas de la vida diaria o, en el caso de las personas con discapacidad intelectual o enfermedad mental, de otros

apoyos para su autonomía personal (Boletín Oficial del Estado Español, 2006).

PERSPECTIVA DE GÉNERO

Marcos teóricos adoptados para una investigación, capacitación o desarrollo de políticas o programas, implica: a) reconocer las relaciones de poder que se dan entre los géneros, en general favorables a los varones como grupo social y discriminatorias para las mujeres y sexualidades disidentes, grupos racializados y subalternizados; b) que dichas relaciones han sido constituidas social e históricamente y son constitutivas de las personas; c) que estas atraviesan todo el entramado social y se articulan con otras relaciones sociales, como las de clase, edad, etnia, religión (Gamba y Diz, 2021).

PLAN DE IGUALDAD

Los planes de igualdad son instrumentos utilizados por la mayoría de los países de la región, e impulsados por los mecanismos para el adelanto de las mujeres, que permiten orientar el accionar del Estado y planificar y llevar adelante un proceso de trabajo conjunto entre los distintos sectores, potenciando la institucionalización y transversalización de género (Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe).

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Documento que establece los mecanismos necesarios para prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los actos de

violencia de género, ocurridos entre integrantes de una comunidad determinada (Protocolo para la Prevención y Atención de Violencia de Género en la Universidad Iberoamericana)

TRANSFOBIA

Rechazo, discriminación, invisibilización, burlas, no reconocimiento de la identidad y/o expresión de género de la persona y otras formas de violencia basadas en prejuicios, estereotipos y estigmas hacia las personas con identidades, expresiones y experiencias trans, o que son percibidas como tales (CONAPRED, 2016).

VIOLENCIA POR RAZÓN DE GÉNERO

Se define como cualquier violencia ejercida contra una persona en función de su identidad o expresión de género, sin distinción de sexo, tanto en el ámbito público como en el privado (Protocolo para Prevenir y Atender la Violencia de Género, Universidad Iberoamericana, 2016).

VIOLENCIA SEXUAL

Todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de la o del agresor/a con la Persona Agraviada, en cualquier ámbito, incluidos el hogar y el lugar de trabajo o de estudio.

Esta violencia abarca actos que van desde el acoso verbal a la

penetración forzada y una variedad de tipos de coacción, desde la presión social y la intimidación hasta la fuerza física.

También se considera violencia sexual si la Persona Agraviada no está en condiciones de dar su consentimiento, por ejemplo, cuando está dormida, mentalmente incapacitada o está en estado de ebriedad, bajo los efectos de medicamentos, estupefacientes, sustancias psicotrópicas o productos preparados que los contengan.

- a. **Acoso sexual:** aquella violencia sexual que incurra en cualquier comportamiento, verbal, gestual o físico, de naturaleza o con connotación sexual y/o íntima, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona y/o su salud física y/o psicológica, en particular cuando se genera en un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El acoso sexual se presenta en una relación horizontal, en la que no existe una relación de subordinación. Por tanto, se trata de agresiones entre compañeras y compañeros de estudio o trabajo, en el que se genera un estado de coacción.
- b. **Hostigamiento sexual:** aquella violencia sexual que se produce en una relación vertical, es decir, jerárquica (autoridad-subordinación) y puede ocurrir en el ámbito laboral o educativo. La persona agresora se aprovecha de su posición de autoridad frente a su subordinado/a. Se expresa a través de conductas verbales y/o físicas, relacionadas con la sexualidad y por lo tanto tienen una connotación lasciva.

C) Decreto 14, Congregación 34 de la Compañía de Jesús

Decreto 14: Los jesuitas y la situación de la mujer en la iglesia y en la sociedad.

Punto 13, algunos ejemplos de solidaridad con las mujeres:

- La enseñanza explícita de la igualdad esencial entre las mujeres y los varones, en todos nuestros apostolados, especialmente en colegios y universidades;
- El apoyo de los movimientos de liberación de las mujeres que se oponen a su explotación, y la promoción de su participación en la vida pública;
- La atención particular al fenómeno de la violencia contra las mujeres;
- La debida presencia de las mujeres en las actividades e instituciones de la Compañía, incluso la formación;
- Su participación en la consulta y toma de decisiones de nuestros apostolados;
- La colaboración respetuosa con nuestras colaboradoras en proyectos comunes;
- El uso del lenguaje inclusivo cuando hablamos o escribimos;
- La promoción de la educación de las mujeres y, en particular, la eliminación de toda forma de discriminación entre las y los jóvenes en el proceso educativo.

D) Marcos Normativo Nacional e Internacional

MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL

A continuación, se enuncian los artículos de los instrumentos internacionales relacionados con la igualdad de género, los derechos humanos y la eliminación de la violencia contra las mujeres.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém Do Pará), 1994, ratificada por México en 1998.

Artículo 6, incisos a y b; artículo 8, incisos a, b, e, f, h.

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (Cedaw, por sus siglas en inglés), 1979, ratificada por México en 1981.

Artículo 1; artículo 2, incisos a, b, e, f; artículo 3; artículo 5, incisos a y b; artículo 10, incisos a, b, c, d, f, g, h; artículo 11, incisos a, b, c, d, e, f fracción 2, incisos a, b, c, d.

Recomendaciones generales de CEDAW:

E) 12, 1989, Violencia contra la Mujer

F) 19, 1992, Violencia contra la Mujer

G) 28, Las obligaciones básicas de los Estados Partes en virtud del artículo 2 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer.

Señala en el apartado A Oración introductoria del artículo 2, que:

Los Estados partes tienen la obligación de respetar, proteger y cumplir el derecho de no discriminación de la mujer y asegurar el desarrollo y el adelanto de la mujer a fin de mejorar su situación y hacer efectivo su derecho a la igualdad de jure y de facto o sustantiva con el hombre. Los Estados partes deberán asegurar que no haya discriminación directa ni indirecta contra la mujer...

... La interseccionalidad es un concepto básico para comprender el alcance de las obligaciones generales de los Estados partes en virtud del artículo 2. La discriminación de la mujer por motivos de sexo y género está unida de manera indivisible a otros factores que afectan a la mujer, como la raza, el origen étnico, la religión o las creencias, la salud, el estatus, la edad, la clase, la casta, la orientación sexual y la identidad de género.

35, 2017, Violencia contra la Mujer

Punto 9. El concepto de “violencia contra la mujer”, tal como se define en la recomendación general núm. 19 y en otros instrumentos y documentos internacionales, hace hincapié en el hecho de que dicha violencia está basada en el género. En consecuencia, en la presente recomendación, la expresión “violencia por razón de género contra la mujer” se utiliza como un término más preciso que pone de manifiesto las causas y los efectos relacionados con el género de la violencia. La expresión refuerza aún más la noción de la violencia como problema social más que individual, que exige respuestas integrales, más allá de aquellas relativas a sucesos concretos, autores y víctimas y supervivientes.

Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, 1993.

Artículo 4

Plataforma de Acción de Beijing, 1995.

Inciso D, punto 113 inciso b; punto 123 incisos a y k; punto 125 inciso e.

Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948.

Artículos 1 y 2.

Convenio 190 sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, 2019, ratificado por México en 2022.

MARCO NORMATIVO NACIONAL

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Artículo 1

En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

Está prohibida la esclavitud en los Estados Unidos Mexicanos. Los esclavos del extranjero que entren al territorio nacional alcanzarán, por este solo hecho, su libertad y la protección de las leyes.

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Artículo 4

El varón y la mujer son iguales ante la ley.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

Ley Federal para Prevenir y Erradicar la Discriminación

Ley General de Educación Superior

Artículo 42; artículo 43 punto I, incisos a, b, c, d, e, f, g, punto II incisos a y b, punto III incisos a, b, c, d, e.

Ley del Seguro Social (en materia de licencias de maternidad y paternidad)

Ley General de Víctimas (apoyo a víctimas en materia educativa)

Ley Olimpia

El acuerdo 17/11/17 de la Secretaría de Educación Pública que estable el deber regular las infracciones por acoso sexual en el reglamento escolar

MARCO NORMATIVO DE LA CIUDAD DE MÉXICO.

- Constitución Política de la CDMX.
- Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres de la Ciudad de México.

- Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Distrito Federal.
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Distrito Federal.
- Ley de Víctimas para la Ciudad de México.
- Ley de Educación de la Ciudad de México.
- Ley de los Derechos de las Personas Jóvenes en la CDMX.
- Ley para el Reconocimiento y la Atención de las Personas LGBTTI de la CDMX.

