Universidad Veracruzana
Xalapa, Veracruz. 13 de junio 2021

Acuerdo del trabajo en comisiones de la Declaratoria

Comisión	Logros	Retos	Estrategias
1. Comisión Legislación y presupuesto	– El logro más importante en materia de legislación ha sido que en la mayoría de las universidades existe un protocolo de atención a la violencia y quienes no lo tienen están en proceso de elaboración o de aprobación.	– Se propone trabajar en la aplicación del marco normativo sobre igualdad de género con base en la Ley General de Educación Superior, además de su difusión mediante campañas que promuevan su implementación. – Armonizar con el principio de igualdad todos los documentos de legislación de las IES como: leyes orgánicas o acta constitutiva, estatutos, Plan Institucional de Desarrollo, Reglamentos y normativa de presupuestos y transparencia.	– Promover una campaña donde se dé a conocer la necesidad de incluir la igualdad de género en la legislación universitaria e incorporar dos principios: el 3 de 3 y la rendición de cuentas y transparencia. – Promover que las IES que no cuenten con un protocolo, sean respaldadas para que lo realicen. – Se propone la figura del Consejo Consultivo para generar funciones de

			acompañamiento y asesoría por parte de exrepresentantes institucionales de la RENIES.
2. Igualdad sustantiva	– Los logros en este eje se manifiestan principalmente en los programas de sensibilización y capacitación. – También se considera un logro de la igualdad sustantiva la implementación de protocolos de prevención, atención, seguimiento, a casos de violencia de género. – Además, en todas las IES se han desarrollado estadísticas desagregadas por sexo. – Algunas instituciones tienen unidades de género vinculadas a	– Que la igualdad sustantiva -de acuerdo con la Ley General de Educación Superior- se integre como una política institucional. – Crear en cada Facultad/División/Coordinación, una Comisión paritaria de Igualdad de género, y que a sus integrantes se les otorguen descarga de sus actividades académicas para que emprendan las funciones de ¿seguimiento? De la implementación de la igualdad de género. – Incorporar el principio de paridad en los reglamentos internos de contratación, promoción y definitividad.	– Generar espacios para compartir experiencias de éxito para impulsar la igualdad de género en las IES. – Instrumentar acciones afirmativas para garantizar la participación de las mujeres en puestos de dirección de primer y segundo nivel. – Garantizar la paridad de género en la composición de tribunales o comisiones responsables de evaluar los concursos de oposición, contratación, promoción y definitividad. – Establecer condiciones para la continuación de sus estudios a alumnas embarazadas respetando su derecho a la educación.

	las Rectorías, lo que implica tener nivel en la toma de decisiones.		– Capacitar en perspectiva de género a través de cursos obligatorios en todas las facultades y programas educativos.
3. Corresponsabilidad de la vida personal, familiar, laboral y de los cuidados	– Ejercicio de licencias de paternidad y facilitar los trámites para ejercerla.	– Promover normas específicas armonizadas con la Ley Federal del Trabajo e integrar en los contratos colectivos la responsabilidad de cuidados para involucrar a los sindicatos. – Incidir en los obstáculos que imposibilitan la lactancia materna como la sobrecarga de trabajo de maternidad, la falta de acceso a salario justo, la igualdad y corresponsabilidad de cuidados, y del trabajo no remunerado.	– Promover acciones que se encarguen de la flexibilidad de horarios, teletrabajos y guardias, para que los hombres también ejerzan su paternidad y así fomentar la corresponsabilidad. – Llevar a cabo una campaña que promueva la corresponsabilidad y la sensibilización en las nuevas formas de maternidad y paternidad, donde se incluya romper roles y estereotipos tradicionales. – Reforzar cursos de sensibilización de paternidades responsables y que sean obligatorias para toda la comunidad de la IES. – Realizar acciones afirmativas como permisos de maternidad y

			paternidad, horarios flexibles, espacios de lactancia, entre otras, para estudiantado.
4. Información, seguimiento y evaluación con perspectiva de género	– Desagregar por sexos bases de datos e indicadores de todos los niveles.	– Generar una propuesta homologada de diagnósticos, que pueda ser comparable y evaluable por la Red. – Incorporar en los informes institucionales un apartado de acciones a favor de la igualdad de género. – Generar un sistema de indicadores para evaluar el impacto de las acciones y sus procesos en igualdad de género.	– Diseñar instrumentos para medir la igualdad de género en las IES, cuando menos una vez por cada administración o rectorado. – Lograr que se asignen recursos para generar diagnósticos con variables interseccionales. – Proponer un diseño metodológico con puntos mínimos de criterios a diagnosticar y evaluar. – Elaborar un instrumento para obtener aspectos cualitativos que no se identifican con las variables del Observatorio Nacional (ONIGIES). – Incluir en las cédulas de registro del estudiantado opciones para registro de otras adscripciones identitarias,

			– Emitir anuarios estadísticos desagregados por sexos.
5. Lenguaje incluyente	– Contar con un acervo documental de manuales, guías, recomendaciones institucionales, cursos y talleres, lineamientos en algunas normativas, campañas y plataforma digital para la implementación del lenguaje incluyente.	– Institucionalizar el lenguaje incluyente para visibilizar a las mujeres en la comunicación verbal y escrita, así como en la normatividad, títulos, actas de examen, constancias, páginas web y papelería administrativa, difusión, comunicados, discursos y categorías académicas, entre otras como los contratos colectivos de trabajo. – Generar una cultura del uso del lenguaje incluyente y no sexista.	– Elaborar un documento base que impulse la transversalización y el uso del lenguaje incluyente y no sexista en la IES. – Sensibilizar y capacitar a través de talleres y pláticas al personal administrativo involucrado con la normativa y en contacto con la comunidad académica de las IES. – Diseñar e implementar campañas de sensibilización al interior de RENIES y a nivel Institucional que contribuyan al uso del lenguaje incluyente y no sexista, en especial el 25 de mayo, día del natalicio de Rosario Castellanos, y valorar instituir en las IES ese día como “Día del lenguaje no sexista”

6. Sensibilización, formación y capacitación	– Todas las IES han generado acciones de sensibilización y capacitación de igualdad de género.	– Replantear las formas de abordar la sensibilización, a partir de las líneas de intervención de la RENIES, para que las estrategias y programas educativos sean desde la misma perspectiva y los nuevos paradigmas.	– Orientar la capacitación de toda la comunidad universitaria hacia la transformación de las mentalidades, a fin de que se logre una cultura institucional con igualdad de Género. – Crear mecanismos de buenas prácticas para vincular el Plan Universitario de Igualdad de Género con el Plan de Desarrollo Institucional. – Compartir acuerdos con las instancias de género para generar estrategias vinculadas de sensibilización y capacitación.
7. Violencia de género y discriminación	– Se han generado en la mayoría de las IES mecanismos y acciones para prevenir, atender y sancionar las violencias de género.	– Colaborar en la elaboración y revisión de protocolos de prevención y atención de las violencias de género, retomando las experiencias exitosas, con las integrantes de la Red.	– Compartir buenas prácticas, tales como: acciones de prevención, investigación de casos de violencia y homologación de sanciones. – Vigilar la aplicación de medidas de reparación del daño y no repetición, junto con acciones

			integrales de apoyo a las víctimas. – Identificar el peligro y promover el cuidado de la seguridad de quienes integran los comités de apoyo a víctimas. – Crear mecanismos e instrumentos que detecten personas y áreas de trabajo con problemas de violencias de género. – Contar con medidas que impidan la contratación a personas con antecedentes de agresión (aplicación de la 3 de 3). – Analizar la posibilidad de elaborar un banco de agresores. – Incorporar en los instrumentos de evaluación docente, indicadores de violencia.
8. Estudios de las relaciones de género	– Posicionar en el ámbito nacional la perspectiva de género y las políticas de igualdad en las IES.	– Delimitar los trabajos de las instancias de género en las IES para dar seguimiento a cada uno de los puntos marcados en el eje.	– Crear y asignar nombre a una comisión que genere información, incida y promueva la investigación, así como

			en el diseño y cambios curriculares. – Impulsar la generación de unidades o áreas específicas para la atención de la violencia, transversalización y los estudios de género. – Identificar los procesos de transversalización en las IES y diseñar un modelo que funcione como guía. – Crear un observatorio cualitativo para compartir acciones colaborativas y buenas prácticas.