



## MAESTRÍA EN ESTUDIOS DE GÉNERO

### RESEÑA

El interés por promover el acceso a la educación superior fomentando el respeto a los derechos humanos, fue colocado en la agenda internacional con la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Por su parte, la Conferencia Mundial de Derechos Humanos reiteró el deber de los Estados, explicitado en la Declaración Universal de Derechos Humanos, en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y en otros instrumentos internacionales de derechos humanos, de encauzar la educación de manera que se fortaleciera el respeto de los derechos humanos y las libertades fundamentales. La Conferencia destaca la importancia de incorporar el tema de los derechos humanos en los programas de educación.

El tema de las inequidades en el ámbito de la educación superior fue puesto en la agenda internacional por amplios grupos de feministas, organizaciones de la sociedad civil, así como de las académicas, por ello, desde 1970, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) pone especial énfasis en la promoción de la igualdad de mujeres y hombres y es en la Cuarta Conferencia de Beijing que se avanza hacia una perspectiva más integral en el sentido de establecer la necesidad de analizar las relaciones entre los géneros.

El Plan de Acción derivado de esta cuarta conferencia planteó algunas medidas de fundamental importancia para la incorporación de la perspectiva de género en las instituciones de educación superior:

Adoptar medidas positivas, a fin de promover la capacitación para toda la gama de posibilidades ocupacionales en carreras no tradicionales para las mujeres y los hombres. Apoyar y realizar estudios e investigaciones sobre género en todos los niveles de la enseñanza, especialmente en el nivel de postgrado en las instituciones académicas, y aplicarlos a la elaboración de programas, incluidos los de estudios universitarios, libros de texto y material didáctico y en la formación de personal docente.

Un objetivo estratégico que planteó la Plataforma de Acción de Beijing fue “Aumentar el acceso de las mujeres a la formación profesional, la ciencia y la tecnología y la educación permanente”; en el cual se han observado avances de acuerdo a los reportes del INEGI (2012); no obstante este instituto ha reconocido



que es necesario generar información que permita identificar el avance en la reducción de las brechas de género existentes en el ámbito educativo, uno de los aspectos en los que pretende contribuir el presente proyecto.

México ha suscrito los acuerdos y tratados internacionales en los que se compromete a generar políticas públicas orientadas a promover la igualdad de género en los diversos ámbitos de su competencia. En el marco del desarrollo humano, la demanda se orientó a promover acciones tendientes a mejorar las condiciones para que el acceso y la permanencia para hombres y mujeres fuera equitativo hasta alcanzar la igualdad de oportunidades para ambos.

La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el ámbito federal, prevé en su Artículo 36, Fracción II, que las autoridades federales, estatales y de unidades administrativas deben "Garantizar que la educación en todos sus niveles se realice en el marco de la igualdad entre mujeres y hombres y se cree conciencia de la necesidad de eliminar toda forma de discriminación". Por su parte, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en su Sección Quinta, establece que la política educativa debe instrumentarse bajo los principios de igualdad, equidad y no discriminación.

Asimismo, la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Tlaxcala<sup>1</sup>, prevé en su Artículo 29: "Los entes públicos están obligados a garantizar el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres (...), y reconoce entre los objetivos de la política estatal, en materia de igualdad: la inclusión en el presupuesto y puntual aplicación de los fondos para la promoción de la igualdad en el trabajo y los procesos productivos; desarrollo de acciones para fomentar la integración de políticas públicas con perspectiva de género en materia económica; impulsar liderazgos igualitarios, y garantizar en la vida económica, la igualdad entre mujeres y hombres.

Por otra parte, no obstante de que uno de los sectores que han promovido estos cambios en las políticas públicas ha sido el académico, también se ha convertido en uno de los ámbitos en el que el avance para impulsar acciones que promuevan la equidad de género ha sido escaso, así como en la creación de programas de estudios de género; por ello, el programa Universitario de Estudios de Género (PUEG) de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) y la H. Cámara de Diputados convocaron a la *Reunión Nacional de Universidades Públicas: Caminos para la Equidad de Género en las Instituciones de Educación Superior*, los

---

<sup>1</sup> Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Tlaxcala. 2012.



días 3 y 4 de agosto del año 2009, con la finalidad de fortalecer los esfuerzos que desde las universidades del país se han venido generando.

Como resultado de esta reunión las/ los 33 representantes de las Instituciones de Educación Superior participantes integraron la siguiente declaratoria: Institucionalizar y transversalizar: Condición indispensable para la equidad de género.

Las universidades y las instituciones de educación superior, siguiendo principios y normativas nacionales e internacionales, en particular la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, están comprometidas a promover en sus reglas de operación internas la igualdad de oportunidades entre los géneros, así como a impulsarla en la sociedad.

Con la finalidad de iniciar con esta labor de la promoción de la igualdad de género en nuestra Máxima Casa de Estudios se creó el Programa Universitario para la Autorrealización y la Igualdad de Género (PUAIG), cuyo objetivo es: Contribuir a la construcción de igualdad de género en las acciones sustantivas de la Universidad Autónoma de Tlaxcala, a través de la transversalidad de la perspectiva de género.

Una de las directrices que estableció la Declaratoria de la RENIES-Equidad y retomó el PUAIG, es la generación de espacios de reflexión y formación académica para formar profesionistas de alta calidad en la perspectiva de género, de manera que puedan emprender procesos de la transversalidad de la perspectiva de género en sus espacios laborales, contribuyendo con ello en la especialización de las y los profesionistas de diversas disciplinas del conocimiento quienes serán capaces de diseñar, desarrollar y evaluar políticas públicas orientadas al desarrollo social.

Por otra parte, México ha suscrito los diversos instrumentos internacionales en los que se compromete a impulsar acciones que permitan avanzar en la construcción de una sociedad más justa a través de la promoción de la equidad y la igualdad de género, en consecuencia se han aprobado sendas leyes en la materia, entre las principales se encuentra la Ley General de Igualdad entre mujeres y hombres así como la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, ambas en el ámbito federal y estatal.

Estas leyes mandatan a las instituciones públicas a incorporar en sus programas la perspectiva de género, así como emprender estrategias de prevención y/o de atención a la violencia, la discriminación y el acoso sexual en los ámbitos de su



competencia y en los tres órdenes de gobierno, no obstante, es evidente el desconocimiento de estas leyes por parte de algunos/as titulares de las instancias a las cuales se les establece este mandato, y en consecuencia, las acciones que se realizan no se vinculan con esta obligatoriedad.

La **pertinencia** de este programa educativo se vincula con lo establecido en el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, el cual prevé en su diagnóstico en el rubro de *Capital humano para un México con Educación de Calidad*, que “se requiere robustecer el capital humano y formar mujeres y hombres comprometidos con una sociedad más justa y más próspera, del cual se deriva la tercera meta “.

El Plan Estatal de Desarrollo 2011- 2016 en sus objetivos establece ampliar los servicios de educación superior, en modalidades escolarizadas, semi escolarizadas y mixtas, diversificar la oferta educativa existente, acorde a las demandas de la sociedad, mediante la vinculación con las instituciones públicas y conciliar los requerimientos del desarrollo social.

Como parte de las acciones para la creación de la Maestría en Estudios de Género se realizó un estudio de factibilidad, mediante dos reuniones, en la primera de ellas participaron 18 titulares y/o representantes de los/as titulares y en la segunda, se contó con 10 participantes de instituciones públicas, de la iniciativa privada y organismos de la sociedad civil, involucrados en el tema de la incorporación de la perspectiva de género (Secretaría de Educación Pública del estado de Tlaxcala, OPD Salud de Tlaxcala, Centro Estatal de Control y Confianza, Delegación del IMSS, Delegación del ISSSTE, CEDH, Instituto Tlaxcalteca de la Juventud, Instituto Municipal de la Mujer de Chiautempan, Instituto Tlaxcalteca de la Cultura, SEDESOL, Fundación Servicio Social de Apizaco. A. C., Casa Tizatlán. A. C., Asociación Multimedia de Arte Social. A.C., Instituto Federal Electoral, Instituto Estatal del Deporte, Secretaría de Desarrollo Económico, Centro Fray Julián A. C., Colectivo Mujer y Utopía. A. C., Universidad IBEROAMERICANA (Preparatoria Tlaxcala). Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Salud de Tlaxcala. Fundación Nuriana. A. C.).

El propósito de estas reuniones fue recoger las necesidades de formación y/o especialización, así como de actualización en el tema, los temas, modalidades, y específicamente, indagar sobre el interés y necesidad de crear una maestría en estudios de género. La metodología aplicada consistió en la aplicación de un cuestionario específico para cada grupo y posteriormente se realizó una entrevista grupal, basado en una guía de entrevista, cuyos resultados se muestran a continuación.



De los 18 organismos participantes, el 72% correspondían a instituciones públicas y el 18% a organizaciones de la sociedad civil. Uno de los criterios utilizado en la selección de invitadas/os a la reunión fue que estuvieran involucrados en la implementación de acciones con perspectiva de género por mandato de alguna ley, por lo que se indagó al respecto; los hallazgos evidenciaron que un 42% de ellos/as desconocían que, tanto la Ley de General de Igualdad entre Mujeres y Hombres así como la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, establecen la obligatoriedad de promover acciones al respecto en los organismos en los que laboraban o dirigían. Lo cual se identifica como un área de oportunidad para ofrecer alternativas de capacitación. Un 38% desconoce las acciones, pero si conocen la obligatoriedad de promover acciones con perspectiva de género. El 10% está al tanto de las acciones que deben desarrollar y de la obligatoriedad de promover la perspectiva de género.

No obstante, el desconocimiento sobre lo que les mandata la ley en la materia, un 94% de los organismos mencionaron desarrollar alguna acción sobre el tema, y un 6% no contestó. Sobre las acciones realizadas, en un 26% se orientaban a la transversalidad de la perspectiva de género, de igual manera un 26% realizaba actividades en materia de prevención de la discriminación, el 20% de prevención y atención a la violencia de género, el 13% a la prevención de acoso sexual y el 15% a la aplicación de un modelo de equidad de género.

Del personal operativo que realizaba acciones de capacitación sobre la perspectiva de género, a decir de las/os titulares de estos organismos, el 61% estaba capacitado para impartirlos y un 39% no había recibido cursos de capacitación. Asimismo, el 61% de los titulares de los organismos participantes en la reunión, señalaron no estar capacitados/as en el tema de la perspectiva de género, es decir, 6 de cada 10 titulares y en contraparte, un 39% de los participantes informaron estar capacitados/as en el tema.

No obstante, de señalar que han recibido cursos de capacitación en perspectiva de género, las/os participantes puntualizaron la necesidad de continuar capacitándose o actualizándose, un 34% opinó que requería capacitarse sobre la transversalidad de la perspectiva de género, un 28% sobre prevención y atención de la violencia y el 25% sobre equidad e igualdad de género.

El 32% de las/os entrevistadas/os señaló que la modalidad más apropiada para capacitarse es la maestría de dos años, aunque también las opciones de curso de



dos meses y seminarios especializados de seis meses también fueron señaladas como las más adecuadas para el personal de estos organismos, con un 24% cada una de esas opciones los diplomados de 6 meses fueron referidos por un 20% del total de entrevistados/as.

La pertinencia y necesidad de crear la maestría en estudios de género fueron señaladas por el 89% de las/os participantes en la reunión. Los motivos señalados fueron: generar conocimiento para incidir en la sociedad; la formación de recursos humanos especializados en la perspectiva de género, para fortalecer las políticas públicas, para desarrollar estrategias orientadas a la prevención y atención a la violencia de género, de la discriminación y el acoso sexual, así como a la transversalidad de la perspectiva de género. Otros de los motivos fue la necesidad de promover la equidad y la igualdad de género. Uno de los entrevistados señaló “Por la problemática cultural de violencia familiar y la creciente necesidad de atender la inequidad de género”.

Por su parte, el personal operativo que participó en la segunda reunión para el estudio de factibilidad, provenía de 10 organismos, el 70% estaba adscrito a alguna institución pública y el 30% a organismos de la sociedad civil. Sobre el conocimiento de la existencia de ley que obliga a realizar acciones de perspectiva de género, el 28 % del personal operativo identificó que existe alguna ley que les mandata a realizar acciones en materia de perspectiva de género en los organismos para las que laboraban, el 29% desconocía esta reglamentación, no obstante que les indicaban la obligatoriedad de realizar acciones al respecto, el 14% desconocía esta reglamentación y un 29% no contestó.

El 100% de las/os participantes señalaron que realizaban acciones con perspectiva de género. El 31% de los organismos realizan estrategias para la transversalidad de la perspectiva de género, el 24% en prevención y atención a la violencia de género, aunque también se desarrollan acciones de prevención de la discriminación con un 14%; el 17% para la prevención del acoso sexual, así como la aplicación de un modelo de equidad de género con un 14%.

No obstante, el 60% del personal operativo entrevistado, señaló no estar capacitado en el tema e identificaron que los temas en los que requerían capacitación eran: transversalidad de la perspectiva de género (30%), prevención y atención a la violencia de género (26%), así como en la equidad e igualdad de género (22%) y en perspectiva de género (22%).





Los aspectos por los que se consideró pertinente la creación de la maestría en estudios de género fueron: la necesidad de formar recursos humanos para influir en la sociedad y lograr la igualdad entre los géneros. Asimismo, la necesidad de promover la equidad y la igualdad de género, además del conocimiento sobre los derechos de las mujeres. Otro de los participantes señaló la necesidad de “promover mayor conocimiento sobre el tema y fortalecer la incidencia en políticas públicas”.

De lo antes expuesto se concluye que tenemos un área de oportunidad ante los planteamientos realizados en las dos reuniones del estudio de factibilidad para crear la maestría en estudios de género, de orientación profesionalizante, en virtud de los planteamientos vertidos en el sentido de incrementar el conocimiento de los mandatos del marco normativo para impulsar procesos de transversalidad de la perspectiva de género en las diversas instancias públicas, privadas y de la sociedad civil; con el fin de que responda a las necesidades de capacitación y formación tanto de titulares de estas instancias como tomadores/as de decisiones, además del personal operativo en los principales temas que fueron identificados como: transversalidad de la perspectiva de género, equidad e igualdad de género; la prevención y atención a la discriminación, así como el de la violencia de género.

#### Misión

Fomentar la formación de recursos humanos competitivos y comprometidos con la justicia social, el respeto, la pluralidad, especializados en generar conocimientos especializados en estudios de género para incrementar las capacidades y habilidades del personal de organismos dedicados a la promoción de la equidad y la igualdad de género orientada a incidir en las políticas públicas para contribuir al desarrollo perdurable del estado y del país

#### Visión

La Universidad Autónoma de Tlaxcala cuenta con un posgrado de alta calidad en la formación de recursos humanos especializados en la transversalidad de la perspectiva de género, reconocido internacionalmente, que genera conocimiento y lo aplica de manera innovadora en beneficio de la sociedad, contribuyendo en la construcción de relaciones de igualdad entre las personas.

A su vez, asume la visión de ser reconocida como una de las instituciones más importantes de educación superior en el ámbito nacional e internacional, por sus programas educativos de buena calidad, su investigación científica, desarrollo tecnológico, realización humana, vinculación social e innovación educativa, como



resultado de planeación institucional, gestión eficiente y transparencia en el manejo y aplicación de recursos.

### Objetivos

#### Objetivo general

Formar recursos humanos de alta calidad, con alto compromiso por la igualdad de género, capaces de generar conocimientos, desarrollar habilidades para el diseño de proyectos de investigación orientados al desarrollo de procesos de transversalidad de la perspectiva de género en el ámbito de las políticas públicas, contribuyendo en el desarrollo social.

#### Objetivos específicos

- Formar recursos humanos capaces de desarrollar proyectos de investigación que generen conocimientos, desde la perspectiva de género, que contribuyan al diseño, desarrollo y evaluación de políticas públicas orientadas a alcanzar la igualdad de género.
- Formar recursos humanos en el diseño y desarrollo de proyectos de investigación aplicada con perspectiva de género capaces de incidir en el entorno laboral en el que se desarrollan, contribuyendo a la generación de relaciones de igualdad entre mujeres y hombres.
- Brindar elementos teóricos prácticos para que las y los estudiantes sean capaces de intervenir adecuadamente en los problemas que resultan de la desigualdad entre mujeres y hombres como la discriminación, la violencia de género, entre otras.