



COMUNICACIÓN
o f i c i a l

noviembre 2020 **227**

POLÍTICA DE IGUALDAD
Y TRANSVERSALIDAD
DE LA PERSPECTIVA
DE GÉNERO

Consejo de Rectoría



**Aprobado por el
Consejo de Rectoría
en su sesión 421/01
del 10 de noviembre de 2020**



CONTENIDO

	página
TÍTULO PRIMERO • INTRODUCCIÓN	4
TÍTULO SEGUNDO • OBJETIVOS	8
TÍTULO TERCERO • ALCANCE	9
TÍTULO CUARTO • POLÍTICAS	10
CAPÍTULO I. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL, REPRESENTACIÓN Y COMPATIBILIDAD	10
CAPÍTULO II. DOCENCIA Y FORMACIÓN CURRICULAR Y EXTRACURRICULAR	11
CAPÍTULO III. DIFUSIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN	12
CAPÍTULO IV. INVESTIGACIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	13
CAPÍTULO V. GESTIÓN ADMINISTRATIVA	14
CAPÍTULO VI. AUTORIDADES CORRESPONSABLES	15
TRANSITORIOS	17
GLOSARIO	18



TÍTULO PRIMERO

INTRODUCCIÓN

En la historia de la humanidad se han impuesto, legitimado y tolerado diversas formas de opresión, subordinación, desigualdad y discriminación; una de las formas de desigualdad se origina en la diferencia sexual entre hombres y mujeres. La sexualidad de las mujeres, sus atributos y cualidades como expresa Marcela Lagarde: han sido normados, disciplinados y puestos a disposición de la sociedad y el poder ¹.

En México, datos recientes han hecho visibles las brechas históricas de desigualdad que aún prevalecen y se concentran en muchos ámbitos de la vida de las mujeres como el laboral y salarial, el educativo, la salud, la ciencia e investigación.

Si bien es cierto que existen muchos precedentes sobre la búsqueda de relaciones humanas más igualitarias, también es verdad que los más importantes desde el derecho internacional comienzan en 1975 con la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. En tal Convención se promueve por primera vez, en el ámbito internacional, la búsqueda de estrategias para que las mujeres alcancen los mismos derechos; siendo la primera acción la adopción de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

Sin embargo, fue hasta 1995 en la Conferencia de Beijing cuando se logra incluir la perspectiva de género en todas las actividades de la Organización de las Naciones Unidas (ONU)². Por lo que, el Consejo de Derechos Económicos y Sociales de la ONU, en su periodo de sesiones del año 1997³ definió dicha perspectiva como:

“El proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles. Es una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad [sustantiva] entre los géneros⁴”.

Por tal razón, desde esa fecha las instancias internacionales han emprendido líneas de acción que favorezcan la institucionalización y transversalización del enfoque de género. De hecho, entre los Objetivos de Desarrollo Sostenible se delinea puntualmente la igualdad de género, a través del Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. Dicho objetivo invita a generar marcos normativos sobre la igualdad de las mujeres en los lugares de trabajo y erradicar prácticas nocivas sobre las mujeres para eliminar cualquier forma de discriminación ⁵.

México no ha sido ajeno a las transformaciones en materia de reconocimiento pleno de igualdad de derechos y deberes entre hombres y mujeres. Comenzando con las reformas constitucionales de 1974 a los artículos 4, 5, 30 y 123⁶. Sin olvidar el año de 2006 cuando se publica la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; dicha normativa tiene como objeto, de acuerdo a su artículo 1, disponer el marco de actuación para el sector público y privado en materia de respeto a los derechos humanos para la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres ⁷.

En ese tenor, la propia Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 4 reconoce este derecho: “La mujer y el hombre son iguales ante la ley”. A la par, contamos con una Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia publicada en 2007 que, entre sus principios rectores para el acceso a este derecho de vida libre de violencia incorpora a la igualdad entre hombres y mujeres, el respeto a la dignidad humana de las mujeres, la no discriminación y la libertad de las mujeres (fracciones I a IV, artículo 4).

En el caso de Puebla, la Constitución Política de la entidad en su artículo 11⁸, así como las leyes reglamentarias de la materia de igualdad entre hombres y mujeres están armonizadas y cuentan con su reglamento. En el caso del Reglamento de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Puebla destaca en el ámbito escolar la siguiente exigencia: Integrar en los planes de estudio, enfoques pedagógicos, métodos didácticos, textos, publicaciones, material de apoyo a docentes y currículos, en todas las etapas educativas, el principio de igualdad (artículo 11)⁹.

Por otra parte, cabe señalar que diversos instrumentos internacionales han reconocido la importancia de la perspectiva de género en el derecho a la educación, entre estas, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979) de la que destacamos las siguientes directrices (artículo 10)¹⁰:

- Mismas condiciones de orientación en materia de carreras y capacitación profesional;
- Acceso a los mismos programas de estudios y los mismos exámenes, personal docente del mismo nivel profesional y locales y equipos escolares de la misma calidad;
- La eliminación de todo concepto estereotipado de los papeles masculino y femenino en todos los niveles y en todas las formas de enseñanza;
- Las mismas oportunidades para la obtención de becas y otras subvenciones para cursar estudios;
- Las mismas oportunidades de acceso a los programas de educación complementaria, incluidos los programas de alfabetización funcional y de adultos, con miras en particular a reducir lo antes posible la diferencia de conocimientos existentes entre el hombre y la mujer;
- Las mismas oportunidades para participar activamente en el deporte.

Aunque la institucionalización de la perspectiva de género se inició en México en 1975, recientemente se han incorporado programas de género, estrategias, acciones y modelos en diversas instituciones para considerar de forma diferenciada las necesidades y experiencias entre hombres y mujeres.

El antecedente más reciente y vindicativo fue la incorporación del principio de paridad de género en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en junio de 2019, a través del cual se promueve la participación y representación de las mujeres para alcanzar el derecho a la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres, “en los tres niveles de gobierno, en la integración de los organismos autónomos, en los nombramientos de titulares de las Secretarías de Gobierno y en la postulación de candidaturas de los partidos políticos en cargos de elección popular¹¹”.

Algunas normativas y políticas públicas han impulsado la institucionalización de la perspectiva de género, pero esta debe mirarse como un proceso que impacte también en el orden estructural, social y simbólico para lograr la eliminación de cualquier desventaja histórica. La transversalidad de la perspectiva de género en el ámbito universitario se entiende como un “reconocimiento de los obstáculos y desventajas que enfrentan las mujeres (académicas, trabajadoras y estudiantes) a causa de factores como la desigualdad acumulada históricamente”, entre estos, la doble jornada, los estereotipos de género, la discriminación por lo cual, también ha de asumirse como un proceso de observancia en el que se inserte la perspectiva de género en diversos aspectos de la vida institucional como la educación formal (dise-

ño curricular, programas y libros) y extracurricular, los presupuestos, los escalafones y méritos, las actividades de sensibilización y difusión, la investigación y divulgación, la innovación y desarrollo, por señalar algunos¹².

En congruencia con su compromiso de promover la justicia, la Universidad Iberoamericana Puebla considera una tarea educativa prioritaria contribuir a establecer relaciones igualitarias entre todas las personas a partir de esta política institucional que, está dirigida a toda la Comunidad Universitaria desde la convicción de que todos los miembros de la comunidad somos corresponsables en las tareas de promoción y apego a los más altos estándares de derechos humanos pero también, a construir condiciones culturales libres de prejuicios que permitan gozar de condiciones de convivencia dignas, armónicas y de cuidado mutuo.

La Universidad Iberoamericana Puebla sostiene que esta Política de igualdad y transversalidad de la perspectiva de género tiene un fin legítimo, pues es una medida necesaria e idónea para impulsar y aplicar medidas de igualdad sustantiva entre hombres y mujeres en nuestra Comunidad Universitaria; un mecanismo orientador que toma en cuenta el contexto histórico y reivindica la convicción de que la adscripción cultural y social de cada integrante de la comunidad no debe ser motivo de lesión o limitación al acceso y ejercicio de ningún derecho.



TÍTULO SEGUNDO

OBJETIVOS

Este documento será de observancia general para la Comunidad Universitaria de la Institución y tendrá como objetivos:

- a. Promover la transversalidad de la perspectiva de género, la igualdad y no discriminación en todos los ámbitos y espacios institucionales.
- b. Prevenir y erradicar cualquier condición de desigualdad por razón de género en la participación, representación y toma de decisiones.
- c. Definir para las instancias competentes, en el marco de sus atribuciones, los criterios de coordinación institucional y de operación en la implementación de la perspectiva de género, igualdad y no discriminación.
- d. Indicar los ámbitos de injerencia de esta Política institucional: estructura organizacional y representación; docencia y formación; sensibilización y difusión; investigación, gestión administrativa.
- e. Fomentar acciones y medidas que propicien la igualdad sustantiva en todas las actividades institucionales.
- f. Promover acciones y medidas que propicien el respeto pleno a las diversidades de orientación sexual, identidad o expresión de género en todos los ámbitos y espacios institucionales.



TÍTULO TERCERO

ALCANCE

Las universidades confiadas a la Compañía de Jesús no han sido neutrales ni se han mantenido al margen de la realidad histórica y sus problemáticas sociales. El Secretariado para la Justicia Social y la Ecología ha reconocido el esfuerzo coordinado que ha implicado la creación de “nuevas carreras en campos como los estudios de justicia y paz, estudios de género, medio ambiente y sostenibilidad, multiculturalismo” (2014), para responder a esa realidad desde el quehacer universitario.

Así, en su Misión, la Universidad Iberoamericana Puebla declara su preocupación por la desigualdad y exclusión social frente a la aspiración de construir una sociedad más justa y humanamente solidaria. Pero, ¿cómo afrontar esa realidad desigual sin edificar condiciones y regulaciones en el propio ámbito de su vida y convivencia institucional cotidiana? La Institución cree que el principio de congruencia es imprescindible, pues “una organización que promueve la justicia de género en su comunidad lo hace también en su gestión interna¹³.”

Las desigualdades que se generan en diversos ámbitos y espacios colectivos o comunitarios permiten seguir cuestionando la protección efectiva de la dignidad, la integridad, la igualdad y la libertad de las personas. Por tanto, se debe considerar a la igualdad y la no discriminación como un parteaguas en el ámbito educativo y laboral, puesto que la generación de relaciones y oportunidades igualitarias potencian una transformación positiva en las condiciones de vida y acción de las personas que históricamente han sido vulneradas y excluidas.

Con base en todo ello, este documento establecerá los criterios generales de aplicación obligatoria en materia de igualdad entre hombres y mujeres en la Comunidad Universitaria; la cual incluye a estudiantes, personal académico, administrativo y de servicios; directivos, profesorado.



TÍTULO CUARTO

POLÍTICAS

CAPÍTULO I

Estructura organizacional, representación y compatibilidad

- A. Promover la participación equilibrada de hombres y mujeres en todos los espacios universitarios como comisiones, comités, consejos, entre otros, incluidas las representaciones estudiantiles de mujeres universitarias, velando por el principio de representación paritaria.
- B. Transversalizar la perspectiva de género, promover la no discriminación e implementar políticas de igualdad de oportunidades en los procesos de selección, promoción y ascensos para eliminar brechas de género en las trayectorias profesionales.
- C. Armonizar las políticas laborales con apego a la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación¹⁴, y demás normatividad relativa a la materia laboral, prevención y atención de la violencia y no discriminación, para mejorar las prácticas correspondientes.
- D. Favorecer dinámicas de corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal para desarrollar condiciones compatibles en estos ámbitos.
- E. Promover políticas de prevención, atención y sanción de conductas como acoso u hostigamiento en todos los ámbitos universitarios.
- F. Promover acciones y políticas que favorezcan la inclusión de las diversidades de orientación sexual, identidad o expresión de género en todos los ámbitos y espacios institucionales.
- G. Consolidar estructuras institucionales para velar por el derecho a la salud de las mujeres, considerando la salud física, mental y reproductiva.
- H. Favorecer que la capacitación y actualización del personal integre contenidos y perspectiva de género, enfoque de derechos humanos y de interseccionalidad.

CAPÍTULO II

Docencia y formación curricular y extracurricular

- A. Transversalizar la perspectiva de género en los niveles de preparatoria, licenciatura, posgrados y educación continua.
- B. Incluir en el diseño curricular, planes y programas, el eje transversal de perspectiva de género, inclusión, igualdad y derechos humanos para orientar contenidos y conocimientos desde estas miradas.
- C. Favorecer la formación y actualización docente de forma permanente en materia de igualdad y no discriminación, perspectiva de género, enfoque de diversidad sexual e identidades de género y derechos humanos.
- D. Monitorear en los procesos de formación curricular y extracurricular que se promuevan contenidos, conocimientos y prácticas no excluyentes, sexistas o estereotipadas.
- E. Favorecer la realización de procesos formativos para promover una cultura igualitaria y de reconocimiento a la diversidad.

CAPÍTULO III

Difusión, sensibilización y comunicación

- A. Actualizar normativas y protocolos vinculados a la comunicación e imagen institucional implementando la igualdad y no discriminación, perspectiva de género, enfoque de diversidad sexual e identidades de género y derechos humanos.
- B. Promover el uso del lenguaje incluyente en los documentos institucionales, normativas u otros como títulos académicos, invitaciones, oficios, comunicados que se generen desde las áreas; y la eliminación de imágenes estereotipadas, lenguaje o expresiones sexistas o excluyentes. Para ello, es factible utilizar los Manuales o Guías de lenguaje incluyente.¹⁵
- C. Favorecer la realización de actividades conmemorativas para promover el ejercicio de los derechos humanos tales como el Día Internacional de la Mujer; Día Internacional de Tolerancia Cero con la Mutilación Genital Femenina; Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia; Día de la Maternidad Libre y Voluntaria; Día internacional contra la homofobia, bifobia, lesbofobia y la transfobia; Día Internacional de Acción por la Salud de las Mujeres; Día Internacional del Anciano y la Anciana; Día Internacional contra la Violencia hacia las Mujeres y las Niñas y, en general todas aquellas conmemoraciones nacionales, mundiales o internacionales que promuevan la igualdad y no discriminación, perspectiva de género, enfoque de diversidad sexual e identidades de género y derechos humanos.
- D. Desarrollar e implementar campañas para promover la igualdad entre hombres y mujeres desde un enfoque de la igualdad y no discriminación, perspectiva de género, enfoque de diversidad sexual e identidades de género y derechos humanos que puedan ser monitoreadas y evaluables.
- E. Diseñar y publicar materiales y recursos a través de diversos medios para dar a conocer a la Comunidad Universitaria estos criterios y los contenidos necesarios para eliminar las prácticas desiguales y discriminatorias en la comunidad.
- F. Generar datos e información desagregada por orientación sexual, identidad o expresión de género. Dichos datos deben ser difundidos ampliamente de forma periódica.

CAPÍTULO IV

Investigación desde la perspectiva de género

La cultura investigativa en la Universidad deberá realizarse en condiciones de igualdad. Para ello se deberá:

- A. Visibilizar y fomentar la participación de las mujeres en los campos de investigación e innovación.
- B. Incorporar a mujeres en todos los proyectos y grupos de investigación, buscando equilibrar espacios en los grupos de investigación, comités de evaluación y de defensa de ASES, tesis u otros proyectos.
- C. Promover la integración de la perspectiva de género en el diseño y desarrollo de las investigaciones y en los procesos de divulgación científica.
- D. Incorporar campos y líneas de trabajo en materia de igualdad y no discriminación, violencia de género, feminismo y masculinidades, interseccionalidad.
- E. Favorecer que haya premios de reconocimiento a las trayectorias de mujeres como doctorados honoris causa y otros.

CAPÍTULO V

Gestión administrativa

- A. Fomentar una participación igualitaria de hombres y mujeres en los espacios de toma de decisiones y aplicar la perspectiva de género en la gestión administrativa.
- B. Favorecer el destino de recursos para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres a partir del principio de progresividad y no regresividad, así como garantizar el ejercicio de los derechos humanos.
- C. Considerar que en la toma de decisiones relativas a ajustes presupuestales y medidas de austeridad no se promuevan condiciones de discriminación que afecten principalmente a mujeres.
- D. Promover una cultura de transparencia y rendición de cuentas respecto de la planeación y el ejercicio presupuestal que favorezca y consolide condiciones de igualdad.

CAPÍTULO VI

Autoridades corresponsables

La Comisión de Igualdad de Género de la Universidad será la encargada de promover y vigilar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, orientándose por los criterios establecidos en esta Política y bajo una estructura presupuestal y organizacional que responda a las necesidades para su implementación.

Esta Comisión se conformará bajo el principio de paridad y será el Consejo de Rectoría a través del cual se elegirá a las personas representantes previa convocatoria pública. Las personas durarán en este encargo tres años, con posibilidades de renovación por tres años más en virtud de su desempeño y, se integrará por personas de las siguientes áreas o ámbitos:

- a.** Rectoría
- b.** Dirección General Académica
- c.** Dirección General del Medio Universitario
- d.** Dirección General de Administración y Finanzas
- e.** Dirección General de Vinculación
- f.** Dirección de Comunicación Institucional
- g.** Dirección de Investigación y Posgrado
- h.** Dirección de Innovación e Internacionalización Educativa
- i.** Una o un representante de cada Preparatoria (IBERO Puebla e IBERO Tlaxcala)
- j.** Una o un estudiante de nivel licenciatura y una o un estudiante de posgrado
- k.** Una profesora de asignatura de nivel licenciatura y una profesora de posgrado
- l.** Una integrante del personal de servicios
- m.** Dos académicas expertas en el tema.

La Comisión sesionará trimestralmente para efectos de generar un diagnóstico general sobre las condiciones de igualdad entre hombres y mujeres existentes en la Universidad y elaborar los planes de Igualdad que puedan ser aplicados y evaluados periódicamente.

El Plan de Igualdad se elaborará anualmente conforme al periodo presupuestal. Por tanto, se establecerá un monitoreo permanente a través de indicadores los cuales pueden evaluarse la implementación, ejecución y resultados de los avances correspondientes. Al término de cada año la Comisión presentará la evaluación de ese periodo ante el Consejo de Rectoría.

¹ Lagarde, Marcela (2003). Los cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas. México: UNAM.

² Naciones Unidas. (2014). *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing Declaración política y documentos resultados de Beijing+5*. UN Women. Disponible en: https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa_s_final_web.pdf?la=es&vs=755

³ Naciones Unidas (1999). *Resoluciones y Decisiones del Consejo Económico y Social. Periodo de sesiones para Organización 1997*. ONU.

⁴ ONU Mujeres (s.f). Incorporación de la perspectiva de género. Disponible en: <https://www.unwomen.org/es/how-we-work/un-system-coordination/gender-mainstreaming>

⁵ ONU (s.f) Objetivos de Desarrollo Sostenible. Disponible en: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

⁶ Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Unidad Mujer y Desarrollo. (2005). *Reformas a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en Materia de Equidad de Género*: CEPAL. Disponible en: https://www.cepal.org/mujer/reuniones/Bolivia/Patricia_Garduno.pdf

⁷ Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2 de agosto de 2006). Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Diario Oficial de la Federación. Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH_140618.pdf

⁸ Secretaría de Gobernación del Gobierno del Estado de Puebla. (15 de agosto de 2018). *Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla*. Orden Jurídico Poblano. <https://ojp.puebla.gob.mx/index.php/constitucion-local>

⁹ Secretaría de Gobernación del Gobierno del Estado de Puebla. (6 de diciembre 2019). *Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Puebla*. Orden Jurídico Poblano. <https://ojp.puebla.gob.mx/index.php/leyes/item/ley-para-la-igualdad-entre-mujeres-y-hombres-del-estado-de-puebla-2>

¹⁰ Oficina del Alto Comisionado de Derechos Humanos de Naciones Unidas. (s.f). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>

¹¹ Comisión Nacional de Derechos Humanos (2019). Comunicado de Prensa DGC/218/19. Disponible en: <https://www.cndh.org.mx/documento/celebra-cndh-la-entrada-en-vigor-de-la-igualdad-y-paridad-de-genero-que-coloca-las>

¹² Buquet, Ana (2011). Transversalización de la perspectiva de género en la educación superior. Problemas conceptuales y prácticos. *Perfiles Educativos*, 9(33): 211-225.

¹³ Oxfam México. (2018). *Guía Práctica de Transversalidad de Género*. OXFAM. p. 21. Disponible en: https://www.oxfamMexico.org/sites/default/files/Manual%20Justicia%20de%20Ge%CC%81nero_2018-reduc.pdf

¹⁴ Secretaría de Economía. (19/10/2015). *NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación*. Diario Oficial de la Federación. Disponible en: http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5411973&fecha=19/10/2015

¹⁵ Ejemplos: Líneas de comunicación interna para el uso de lenguaje incluyente y no sexista https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/183696/Lineas_de_Comunicacion_interna_para_el_uso_de_lenguaje_incluyente.pdf / Manual para el uso de un lenguaje incluyente y con perspectiva de género https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/183695/Manual_Lenguaje_Incluyente_con_perspectiva_de_g_nero-octubre-2016.pdf



TRANSITORIOS

Transitorio I

El presente documento entrará en vigor a partir de su publicación oficial en la Normativa Institucional versión digital.

Transitorio II

La presente política será susceptible de revisión y, en su caso, modificación, a tres años de su publicación.

Transitorio III

Cualquier asunto no previsto en este documento será resuelto por el Consejo de Rectoría.



GLOSARIO

- **Acciones afirmativas.** Conjunto de medidas de carácter temporal correctivo, compensatorio y/o de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres (fracción I, artículo 5, Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres).
- **Igualdad de género.** Principio constitucional que reconoce oportunidades similares entre hombres y mujeres para la realización y protección de sus derechos humanos; las condiciones y responsabilidades en igualdad de condiciones deben favorecer en todo momento, relaciones sociales equitativas.
- **Perspectiva de género.** Enfoque teórico, político y metodológico que permite analizar y cuestionar las construcciones sociales, las relaciones de poder, las formas de exclusión, de subordinación y opresión, desigualdad y discriminación que se justifican y toleran a partir de bases biológicas y roles asignados social y culturalmente.
- **Plan de igualdad.** Conjunto de líneas estratégicas, metas, acciones o medidas consensuadas por diversos sectores de la institución para modificar y mejorar las condiciones que impidan u obstaculicen alcanzar la igualdad formal y sustantiva. Este plan parte de diversos insumos como la elaboración de un diagnóstico general sobre las condiciones de igualdad entre hombres y mujeres existentes en la Universidad.
- **Transversalidad de la perspectiva de género.** Proceso a partir del cual se incorpora la perspectiva de género en diversos ámbitos y acciones para promover la igualdad de derechos y el ejercicio de estos entre hombres y mujeres, así como la eliminación de brechas u obstáculos para generar condiciones de equilibrio en los espacios. Abarca diversas aristas de las políticas y condiciones de las instituciones.



LA VERDAD
NOS HARÁ LIBRES

UNIVERSIDAD
IBEROAMERICANA
PUEBLA ®