



DOCUMENTOS DE TRABAJO

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Propuesta para la creación de la Unidad para la Igualdad de Género y las Diversidades de la Universidad de Antioquia*



* Este documento es producto del trabajo conjunto entre la Dirección de Bienestar y el grupo de investigación Poder y Nuevas subjetividades: otros lugares de lo político, adscrito al Centro de investigaciones de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, en el marco del proyecto de investigación “Revisión del marco normativo de protección de derechos humanos de las personas LGBTIQ+ en Colombia a la luz de la perspectiva de la disidencia sexual” y el grupo de investigación Vericel de la Facultad de Ciencias Agrarias.

Medellín, octubre 15 de 2023

**PROPUESTA PARA LA CREACIÓN DE
LA UNIDAD PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO Y LAS DIVERSIDADES
DE LA UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA
(Documento preliminar)**

**Documento elaborado por
PAOLA ANDREA POSADA¹
LINA MARÍA CARRILLO BONILLA²**

Medellín, octubre de 2023

¹ Profesora de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Antioquia, adscrita al grupo de investigación Poder y Nuevas subjetividades: otros lugares de lo político. Correo electrónico: paola.posada@udea.edu.co

² Profesora de la Facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad de Antioquia, adscrita al grupo de investigación Vericel. Correo electrónico: lina.carrillo@udea.edu.co

Índice

I.	Introducción	3
II.	Conceptualización	6
1.	La Igualdad Sustantiva	6
2.	La Discriminación Estructural	8
3.	La Interseccionalidad situada como perspectiva analítica y política	11
4.	El Género y las Diversidades en perspectiva interseccional	13
5.	Las políticas para la igualdad sustantiva en perspectiva interseccional	15
III.	La institucionalización de las Unidades de Género y las Diversidades como mecanismo para la igualdad sustantiva	21
IV.	Elementos para la constitución de la Unidad para la Igualdad de Género y las Diversidades en el contexto universitario	25
1.	Fundamentos para la constitución de la Unidad	25
1.	Descripción de la Unidad	25
2.	Ejes y Líneas de trabajo	27
3.	Planta de personal	28
	Bibliografía	29
	Cuadro 1. Tipología ideal de mecanismos para el adelanto de la mujer	23
	Diagrama 1. Ejes y Líneas de trabajo	27

I. Introducción

La educación superior se constituye como una oportunidad y, a la vez, como una estrategia para que las sociedades accedan a un mayor nivel de bienestar, al ser una de las principales fuentes de producción de conocimientos y de innovaciones con potencial para acceder a mejores formas y condiciones de vivir, de hacer y estar en el mundo. Sin embargo, es posible que las oportunidades de acceso a la educación no sean equitativamente distribuidas; que las condiciones para el ejercicio y goce de los derechos para todas las personas que conforman la comunidad universitaria sean desiguales y, por tanto, los resultados evidencien brechas al comparar los distintos grupos sociales que hacen parte del heterogéneo universo poblacional de la institución educativa.

En este sentido, es mayor la responsabilidad de las instituciones educativas para garantizar que la igualdad sea realizable en el ámbito universitario para todos sus estamentos - estudiantes, docentes, personal administrativo-, reconociendo equitativamente las diferencias por género, sexualidad, etnia, discapacidad, entre otras, sobre las cuales se despliegan prácticas discriminatorias que impiden el derecho a la igualdad para todas las personas y propician desigualdades, violencias e injusticias sociales.

La Universidad de Antioquia ha asumido el compromiso de avanzar hacia el horizonte ético de la igualdad como reconocimiento y garantía del acceso y el goce ¿efectivo? De derechos para todas las personas, en condiciones de equidad. Con este fin, en el Plan de Desarrollo de la Universidad de Antioquia, 2017- 2027³, “Una Universidad innovadora para la transformación de los territorios”, se establece el compromiso de adoptar un enfoque diferencial para la inclusión, la equidad y la interculturalidad.

Asimismo, se establece que la Universidad asume la perspectiva de género como parte integral de su quehacer, así como la “comprensión amplia de la orientación sexual y la identidad de género, que supera las lecturas universales dicotómicas tradicionales y especialmente las inequidades existentes eliminando la violencia de género” (A.S. 2017:17).

³ Acuerdo Superior 444 del 25 de julio de 2017

Lo anterior se articula estratégicamente en el Plan, al establecer en el marco del Tema estratégico 3: Democracia, gobierno universitario y convivencia; que “En la estructura y composición de los órganos de gobierno se reconocerá la equidad de género, y la representación democrática de los estamentos” (A.S. 2017:31).

También en el Tema estratégico 5: Compromiso de la Universidad con la construcción de paz, equidad, inclusión e interculturalidad; se plantea que “La Universidad posibilitará que sus políticas, saberes y prácticas se cimienten en la perspectiva intercultural, de equidad de género y en los enfoques de derechos, de tal modo que los ejes misionales fortalezcan la construcción de paz y el buen vivir en todas sus sedes y en sus entornos” (A.S. 2017:38) y también “se comprometerá con la eliminación de situaciones que originen violencias, brechas de género, inequidades, desigualdades, exclusiones, racismos y discriminaciones en sus campus, y aportará a la disminución de las mismas en la sociedad” (A.S. 2017:39).

En este mismo sentido, desde los estamentos estudiantiles y profesoriales de la Universidad, organizados y movilizados mediante variadas acciones políticas, se ha propiciado la visibilización, politización y agendamiento de los intereses, necesidades y las experiencias de diversos grupos sociales que históricamente han sido objeto de discriminaciones y desigualdades; principalmente han sido las mujeres, las personas con identidad de género y sexualidad diversas, los grupos étnicos diferenciados y las personas con alguna discapacidad, que han puesto en la agenda institucional la necesidad de adecuar el diseño institucional a los requerimientos para la realización de la igualdad sustantiva para todas las personas en el ámbito universitario.

Es en este contexto que se desarrolla una propuesta para la conformación de una Unidad para la Igualdad de Género y las Diversidades, que tendría como objetivo “la promoción de la igualdad sustantiva de las mujeres y los diversos grupos sociales que histórica y estructuralmente han sido objeto de discriminaciones en razón a sus características diferenciales y, en consecuencia, se enfrentan a situaciones de vulnerabilidad y desigualdad” (ver en la pág. 25).

Asimismo, de conformidad con lo establecido en diversos instrumentos internacionales de los derechos humanos de las mujeres, se propone que la Unidad se constituya con las condiciones necesarias para que su institucionalización sea sólida y estable, con legitimidad, autoridad y capacidad operativa, para lo cual se deben tener en cuenta los siguientes aspectos: (i) que sea constituida como un organismo central del gobierno universitario; (ii) ubicada en el nivel de gobierno más alto posible -Rectoría o Vicerrectoría-; (iii) con atribuciones y competencias formalmente estipuladas, y (iv) capacidad para operar e incidir en todos los ámbitos y niveles de la institución.

Adicionalmente, se propone una estructura operativa constituida por tres ejes de trabajo con los objetivos y líneas de acción específicos: (i) Transformación cultural y política (nivel micro-social); (ii) Transformación institucional (nivel meso-social) y (iii) Equidad y justicia social (nivel macro-social).

Este documento se desarrolla con el propósito de exponer diversos elementos que sirvan como fundamento ético, político y conceptual para su conformación, y den soporte a la estructuración e institucionalización de la misma. El documento se estructura en tres partes, en la primera se abordan los referentes conceptuales; en la segunda, se exponen algunos los elementos desarrollados por los instrumentos de derecho internacional de los derechos humanos y del derecho público internacional, para la institucionalización de los mecanismos para el avance de la igualdad de género y de las mujeres, a los que corresponde la propuesta de la Unidad; por último, se proponen los elementos constitutivos para la conformación de la Unidad en la Universidad de Antioquia.

II. Conceptualización

A continuación se desarrollan algunos elementos conceptuales, enfoques y perspectivas a partir de las cuales se pretende fundamentar la constitución de la Unidad para la igualdad de género y las diversidades, tomando como punto de partida la evolución que ha tenido el principio ético de la igualdad hasta el ideal de la igualdad sustantiva, en virtud de lo cual se hace necesario articular el enfoque de la discriminación estructural y la perspectiva interseccional situada, para dar respuesta a los retos analíticos, metodológicos y políticos que implica la garantía de derecho y de hecho de la igualdad como no discriminación y como garantía de equidad y justicia social.

En esta misma senda, se aborda el género y la diversidad como las categorías a partir de las cuales la Unidad despliega su ámbito de acción analítica y programática. Finalmente se presentan algunos aspectos relacionados con el ámbito de las políticas de igualdad, en función de los elementos conceptuales expuestos.

1. La Igualdad Sustantiva

La *igualdad* es el fundamento ético de la equivalencia humana de todas las personas y no admite valoraciones jerárquicas entre estas. Por lo tanto, ningún humano puede ser valorado como más humano que otro. La realización de la *igualdad* implica pasar de la mera definición de la igualdad nominal que refiere a la igualdad de derechos, hacia la garantía real de acceso a oportunidades para el reconocimiento y goce de los derechos de todas las personas, es decir, a la *igualdad sustantiva*, también denominada *real o de hecho* (Carbonell, 2007).

Como complemento del principio de *igualdad*, el principio de No discriminación plantea la necesidad de aceptar la diferencia/diversidad como una condición de la igualdad real, de manera que la *igualdad* no conlleva a anular ni ocultar las diferencias sino oponerse a la discriminación. Así, se deja de lado la idea de igualdad como imperativo universal bajo el cual todas las personas son consideradas formal y abstractamente iguales, para dar paso al

“reconocimiento y la aceptación de la diferencia/diversidad en cuanto a construcciones biológicas, culturales y en el plano de las necesidades e intereses” (García, 2008:28).

Se trata de *reconocer la equivalencia* jurídica de las diferencias (Ferrajoli, 1999) y la equivalencia humana de las personas por encima de las diferencias que puedan originarse en determinadas características -sexo, género, étnica o cultural, edades, factores económicos, geográficos y otros-. El reconocimiento de la diferencia/diversidad implica, además, actuar en contra de la concentración de poder y la imposición de modelos hegemónicos uniformizadores, para que todas las personas encuentren un lugar en la sociedad y no sean rechazadas o discriminadas por ninguna característica personal (Fraser y Honneth, 2006).

A su vez, el avance desde una idea de igualdad formal hacia una idea de igualdad como oportunidades para la garantía real del goce de derechos, alude al *principio de equidad* que se hace presente en el trato justo “de las necesidades e intereses impuestos por la diferencia, de manera que ese trato justo permita lograr que la igualdad de derecho o de jure (la que está en la ley, en la norma) se haga real, se exprese en los hechos” (García, 2008:32). La equidad es lo que permite el trato diferencial para los grupos que están en desventaja, “para que tengan la posibilidad de lograr sus objetivos comunes en condiciones de igualdad frente a las otras personas” (García, 2008:32), aplicando acciones deliberadas que corrijan las desventajas y eliminen las desigualdades originadas en las diferencias.

Otros elementos se han ido incorporando alrededor de la *igualdad*, con especial relevancia en el campo de las políticas y las intervenciones sociales, tales como: igualdad de oportunidades, igualdad de resultados e igualdad de trato. Las estadísticas contribuyeron a revelar las brechas entre grupos sociales al comparar las desigualdades entre estos, lo que condujo a considerar la *igualdad de oportunidades* para concretizar el abstracto principio de igualdad como un hecho, igualando el acceso al inicio del proceso que supone la garantía o el pleno ejercicio del derecho, lo que exige que las personas con desventaja reciban un trato que pueda garantizar el ejercicio de los derechos igual al resto que no presenta dichas desventajas.

Aunado al anterior concepto, la *igualdad de trato* se refiere a que “las diferencias desventajosas sean consideradas en su justo peso, sean solventadas con trato diferencial hacia

esos grupos o personas, para que éstas lleguen a los mismos resultados, en términos de ejercer el derecho en forma igualitaria” (García, 2008:38), permitiendo así el trato diferencial que se materializa por medio de medidas de acción positiva, o medidas afirmativas o la discriminación positiva o inversa.

Por último, la *igualdad de resultados* no pretende que los resultados sean idénticos u homogéneos, derivados del ejercicio de los derechos, sino que, una vez se ha tenido la igual oportunidad (igualdad de oportunidades) de acceder a un derecho, también se tengan aseguradas por igual las condiciones que le permitan hacer el proceso de manera completa, al desactivar las desventajas (igualdad de trato); en otras palabras: por “El resultado igualitario está en la posibilidad del goce y ejercicio de los derechos y no en los productos” (García, 2008:38). Por otra parte, este concepto debe ser entendido en el contexto de la justicia redistributiva, que por medio de políticas sociales pretende que las personas logren niveles equivalentes en el goce de bienes y servicios fundamentales para la supervivencia y el desarrollo humano.

2. La Discriminación Estructural

La *discriminación* consiste en el conjunto de prácticas que vulneran el derecho a la igualdad en perjuicio de un grupo social mediante complejas prácticas sociales basadas en estereotipos y prejuicios sobre determinados grupos sociales caracterizados por una identidad propia, autogestada o impuesta, que los define; dando como resultado desigualdades expresadas en la disminución o anulación de los derechos humanos y las oportunidades relevantes para los grupos que las padecen. Los factores o características a partir de los cuales se produce la discriminación son diversos, entre estos factores como: el género, la sexualidad, la etnia o la racialización, las discapacidades, el ciclo vital, la clase social, etcétera.

De acuerdo a los aportes del sociólogo Patricio Solís (2017), la discriminación es un *problema social* y un *fenómeno estructural*. Respecto a lo primero, señala el autor que, pese a que “las prácticas de discriminación son protagonizadas por personas concretas, éstas no pueden entenderse fuera del contexto de los grupos sociales que se encuentran a uno y otro lado de la

relación” (2017:33). Para Solís es este sustrato en las identidades, la cultura y las prácticas de las colectividades lo que constituye el carácter social de la discriminación.

Al comprender la discriminación como un *fenómeno estructural*, siguiendo a Solís (2017), se destacan como rasgos del fenómeno los siguientes:

- a) *La discriminación se fundamenta en un orden social y simbólico.* Como características de dicho orden se destacan las siguientes: (i) un sistema de relaciones de dominación entre grupos estructural y asimétricamente correlacionados, donde las prácticas de discriminación son un ejercicio de poder; (ii) un orden simbólico, donde el universo de estereotipos, creencias y prejuicios que atribuyen a los grupos discriminados una posición inferior, legitiman el trato desigual que reciben; (iii) la discriminación tiene un carácter histórico, cuyos efectos se reflejan en la posición social de desventaja, material y simbólica, de los grupos discriminados sin que sea necesario que las prácticas de discriminación pervivan en el presente para que sigan teniendo consecuencias.

- b) *Son las prácticas discriminatorias las que efectivamente implican o generan el hecho discriminatorio.* Al respecto, Solís señala que “las personas pueden tener prejuicios que no influyen en sus comportamientos o prácticas y, del mismo modo, las prácticas discriminatorias no necesariamente tienen como fundamento directo los prejuicios” (2017:28). Para el autor, las prácticas discriminatorias incluyen tanto las informales como las institucionalizadas, refiriéndose a las informales como aquellas que “no tienen un referente normativo en las disposiciones, reglamentos o lineamientos oficiales de las organizaciones o instituciones, lo que no significa que carezcan de un sustento normativo en estereotipos, prejuicios y patrones de conducta prevalecientes en la sociedad y la institución” (2017:30); por el contrario, las institucionalizadas son aquellas que “se cristalizan en las normativas de las organizaciones” (2017:30)

- c) *La discriminación tiene consecuencias macro-sociales en los ámbitos del disfrute de los derechos y la reproducción de la desigualdad social.* Las prácticas discriminatorias

tienen como resultado la privación en el disfrute de los derechos y la reproducción de la desigualdad social; siendo esto de por sí grave en los individuos o grupos sociales específicos, cuando las prácticas discriminatorias son recurrentes y extendidas, advierte Solís (2017), “sus efectos son generalizados y se expresan en brechas sociales significativas, además de producir afectaciones en la vida social, la calidad de la democracia y las expectativas de desarrollo del país en su conjunto” (2017:37)

Desde esta perspectiva, de acuerdo con Solís (2017), las políticas y acciones pueden dirigirse a romper con la vigencia y reproducción de los estereotipos y prejuicios como precursores cognitivos de las prácticas discriminatorias; a combatir las conductas personales y grupales, así como a transformar las normativas y los diseños institucionales discriminatorios que inhiben el ejercicio de los derechos e incrementan la desigualdad social y, por último, la búsqueda de la igualdad de resultados, esto es, el cierre efectivo de brechas de desigualdad social. En este sentido, el abordaje de las discriminaciones se puede dividir por su enfoque analítico en aquellos que se centren en las dinámicas micro-sociales, meso-sociales o macro-sociales (Reskin, 2003, citado por Solís, 2017). A continuación, se proponen algunos elementos que potencialmente pueden ser abordados en los distintos niveles:

- *Micro-social*: el ámbito de interés principal es el orden social y simbólico que subyace a las prácticas de discriminación. En este nivel pueden abordarse la dimensión subjetiva en la que los estereotipos, los prejuicios, los sentidos, motivan y legitiman la discriminación. Asimismo, las relaciones de poder basadas en la diferenciación/subordinación materializadas por medio de las prácticas discriminatorias.
- *Meso-social*: en este nivel se hace énfasis en las prácticas discriminatorias en contextos organizacionales específicos, teniendo en consideración el análisis y el abordaje de la estructura organizacional (procedimientos) y las prácticas (iniciativas de la diversidad) que influyen en los procesos cognitivos y sociales de los tomadores de decisiones; además, de los resultados dispares que pueden producir las prácticas organizacionales y las respuestas de las organizaciones a entornos complejos. En este nivel resulta

fundamental: (i) identificar las prácticas discriminatorias más relevantes en cada ámbito institucional; (ii) caracterizar las situaciones específicas de ocurrencia; (iii) tipificar el papel de los actores institucionales en ellas; (iv) detectar las carencias o los vacíos en las regulaciones y normativas institucionales que permiten la reproducción de las prácticas discriminatorias.

- *Macro-social*: focaliza la atención en las consecuencias estructurales de la discriminación, identificando y midiendo las brechas de resultados desiguales en los diferentes ámbitos institucionales, mediante indicadores y métodos cuantitativos y cualitativos.

3. La Interseccionalidad situada como perspectiva analítica y política

La *interseccionalidad situada* es una herramienta analítica y de intervención social y política que plantea la pertinencia de abordar la complejidad de las relaciones de poder, privilegios y desventajas como producto de la interacción mutuamente constitutiva de distintos ejes de desigualdad (Collins y Bilge, 2018), y visibiliza la multiplicidad de los ejes de opresión interrelacionados que emergen en una determinada configuración identitaria (Platero, 2012).

Desde esta perspectiva, en consonancia con las perspectivas construccionistas, culturales y feministas, la identidad se constituye en relación con aquello que no es, es decir, lo diferente como exterioridad de la misma; y los procesos de conformación identitaria responden a mecanismos sociohistóricos de inclusión exclusión, en medio de complejos entramados de poder frecuentemente naturalizados (Romero y Montenegro, 2018), por tanto, identidad y diferencia no responden a atributos naturales o esenciales de los sujetos.

En este sentido, la interseccionalidad es crítica frente a las políticas identitarias centradas en determinada categoría, como “las mujeres”, al cuestionar los efectos de este tipo de políticas como, la *esencialización* que considera la identidad como algo que se *es* y que resulta inmutable; la *homogenización* al considerar que los miembros de determinada categoría son idénticos entre sí, como, por ejemplo, considerar que “todas las mujeres son iguales entre sí”,

y la *normalización* que opera regulando cuerpos y prácticas, redificando la subordinación de las diferencias, como sucede con el binarismo de género que estructura su propia discriminación (Romero y Montenegro, 2018).

También son cuestionadas las políticas unitarias que no logran visibilizar las interrelaciones entre diversas categorías y las relaciones de poder que configuran posiciones subordinadas dentro de las lógicas de los movimientos identitarios (Anthías y Yuval-Davis, 1983). Desde la perspectiva interseccional, se hace preeminente analizar las múltiples opresiones a las que puede estar expuesto un sujeto determinado por la interacción de diversas categorías que emergen y se entrecruzan en el proceso y movimiento identitario específico. No obstante, no se trata de adoptar una lógica aditiva de categorías de discriminación que refuerce la homogenización identitaria.

De manera que no sea la posición del sujeto lo que prevalezca en el análisis, sino diversos aspectos de los contextos y las dinámicas de poder involucradas en la generación de subordinaciones y privilegios. Lo anterior alude al carácter situado del análisis interseccional que implica un análisis riguroso entre contexto, experiencia, práctica y producción de conocimiento (Yuval-Davis, 2017), bajo la consideración de que “diferencias particulares en contextos específicos producirán relaciones particulares de discriminaciones subalternizadas” (Gandarias y otros, 2019:46).

Siguiendo a Gandarias y *otros* (2019), se trata de un análisis que, en lugar de mirar la posición del sujeto, mira el acontecimiento que se despliega en lugares y situaciones concretas, reconociendo los espacios como potencialmente abiertos para la politización y creación de nuevas, incluso inesperadas, relaciones de poder ante la multiplicidad de diferencias.

4. El Género y las Diversidades en perspectiva interseccional

Para la filósofa Judith Butler el *género* es una categoría cultural que permite a las personas construir ideas sobre la sexualidad, sobre las formas de vivir el cuerpo, incluyendo la genitalidad y las formas de relacionarse física y emocionalmente. De acuerdo a Butler (2007), el género se refiere principalmente a:

(...) las relaciones sociales y culturales entre mujeres y hombres, a las diferencias entre sus roles, y permite evidenciar que estas diferencias no son producto de la naturaleza. Esta categoría de género es una herramienta conceptual que permite mostrar las identidades femeninas y masculinas y descubrir que éstas no son derivadas de las diferencias anatómicas entre los dos sexos, pues son los usos, las costumbres, sobre las formas de actuar y decir, que moldean en cada cultura, las distintas concepciones y actitudes para lo femenino y lo masculino (2007:56)

Por otra parte, para Marcela Lagarde el *género* como perspectiva, se inscribe en los paradigmas teórico-histórico-críticos y culturales del feminismo, lo que implica una posición política frente a la opresión de género, evidenciando y denunciando los daños provocados por esta, a la vez que constituye un conjunto de acciones y alternativas para erradicar la opresión. Es por ello que su uso representa un avance en la lucha de las mujeres por reivindicar su papel en los diferentes ámbitos (social, económico, político, educativo) y también en el reconocimiento de “la diversidad de géneros y la existencia de las mujeres y los hombres, como un principio esencial en la construcción de una humanidad diversa y democrática” (1996:13).

Como categoría relacional, agrega Lagarde (1996), el *género* también es una categoría política que emerge en medio de relaciones de poder que producen desigualdades para las mujeres, lo femenino y las sexualidades que no responden a la norma de género dominante. Lagarde identifica que esas relaciones son construidas social e históricamente, y que dependiendo del espacio-tiempo cambian y que se articulan con otras clasificaciones sociales, como: clase, etnia, edad, religión, orientación sexual, entre otras (Lagarde, 1996).

En tal sentido, desde las perspectivas feministas, las desigualdades de género no pueden ser comprendidas ni atendidas en su complejidad desde una perspectiva unidimensional,

enfaticando en la necesidad de la interseccionalidad como herramienta para el reconocimiento de los múltiples ejes de desigualdad que se intersecan con el género.

No obstante, ante la posible centralidad del género como categoría analítica y política, la perspectiva de la interseccionalidad situada abre el debate con relación a si en los análisis y políticas interseccionales existirían categorías prioritarias o que marcarían con mayor énfasis la vida de las personas y hasta qué punto debe establecerse o no una jerarquía entre las mismas. Esta cuestión va de la mano con la determinación de la intervención social y cómo se delimitan los sujetos a los que va dirigida (Romero y Montenegro, 2018).

Al respecto, para Romero y Montenegro en el análisis interseccional situado se considera el hecho de que la distribución de vulnerabilidades resultantes de los procesos de identificación, responde a prácticas sistemáticas y reiteradas de diferenciación/subordinación “que se actualizan en situaciones concretas en las que determinadas diferencias emergen como más significativas que otras” (2018:12). Se trata de procesos contingentes que aseguran “el carácter abierto y potencialmente transformable de los criterios de diferenciación que son actualizados/actualizables en momentos sociohistóricos concretos que los vuelven significativos” (2018:12).

En consecuencia, los espacios de diferenciación no pueden ser definidos *a priori*, toda vez que siempre habrá un espacio abierto a la potencial politización de nuevos privilegios y vulnerabilidades, de manera que no sólo se trata de atender las formas en que convergen ciertas discriminaciones, sino también a los divergentes y potenciales conflictos que emerjan entre las diversas discriminaciones y vulnerabilidades. Por tal razón, el concepto de *diversidad* funciona como núcleo articulador de las políticas y las acciones dirigidas a la gestión de las diferencias y los conflictos en contextos complejos (Romero y Montenegro, 2018), en atención a la heterogeneidad y contingencia de los procesos de diferenciación/subordinación.

5. Las políticas para la igualdad sustantiva en perspectiva interseccional

En términos generales las políticas estabilizan significados y prácticas creando un marco regulatorio que funciona como dispositivo de control en tanto determina qué formas de vivir son posibles y deseables (Motta, 2016). En el marco de las políticas, los entramados legales son los mecanismos que determinan *qué* es aquello que socialmente se identifica como digno de protección, y la *forma* en que dicha protección se va a desarrollar, además de los *sujetos* concretos que pueden aspirar al amparo legal. De esta manera, “configuran identidades y derechos asociados a éstas y, en consecuencia, son un espacio donde se establecen asimetrías y se trazan trayectorias de inclusión-exclusión” (Romero y Montenegro, 2018:4).

Para que un principio ético y político como el de igualdad se materialice en realidades concretas en las que las personas son objeto de discriminaciones y experimentan desigualdades en los ámbitos social, cultural, político y económico, se requiere de instrumentos que traduzcan y vuelvan operativo el principio en normas, mandatos y acciones, comprensibles, factibles y aplicables en la gestión administrativa del Estado y sus instituciones (García, 2008).

Con este propósito, tener en cuenta la posibilidad de implementar políticas múltiples tal como lo propone la feminista chilena Alejandra Castillo, quien conceptualiza el feminismo como una “política de lo múltiple” (citada por Gandarias y otros, 2019:54), con tal concepto la autora se refiere a dos tipos de prácticas posibles: (i) las políticas de la acción afirmativa y (ii) la política de la interrupción; la primera en alusión a la garantía de la igualdad -de las mujeres- y la segunda enfocada a desmontar el discurso de dominación -el patriarcal- por medio de las políticas de interrupción del sentido común.

En esta conceptualización se pone en la mesa la necesidad de carácter múltiple para promover la igualdad desde las políticas y las intervenciones sociales, por medio de la concurrencia de diversos mecanismos articulados en los que se propenda por (i) la *equidad* como medio para realizar la igualdad sustantiva, partiendo de la estrecha relación entre la igualdad de oportunidades, igualdad de trato e igualdad de resultados; así como por (ii) el *reconocimiento* de la diferencia, desmontando los patrones culturales y las normas informales formales que

naturalizan y legitiman las relaciones de diferenciación/subordinación que niegan la equivalencia de las diferencias como resultado de imbricadas relaciones de poder.

Bajo el mismo propósito, (iii) las políticas de *transversalización* de género, por ejemplo, también constituyen una estrategia para la promoción de la igualdad, que pretenden la permanente evaluación de las implicaciones que tienen para las mujeres -y cualquier otro grupo en situación de vulnerabilidad o desigualdad-, cualquier actividad institucional planificada, así como sus marcos normativos, en todas las áreas y niveles, en cada contexto; con el fin de que todas las personas se beneficien por igual e impedir que se perpetúen las desigualdades con base en las múltiples diferencias y sus entrecruces (ECOSOC, 1997).

La institucionalización de perspectivas como género, interculturalidad, diferencial, entre otras, que se requieren para configurar condiciones igualitarias al interior de las instituciones, implica un proceso técnico y político que conlleva a cambios en todos los niveles de decisión y acción; así como cambios en las estructuras que se reflejan en la participación en los cargos de dirección y toma de decisiones, de mujeres con conciencia de género, por ejemplo; también en la misión institucional, los objetivos, la definición de agendas de trabajo, la planeación (diseño, ejecución y evaluación de políticas, programas y proyectos), las prácticas presupuestales, los mecanismos de selección del personal, entre otros aspectos.

Y con relación a la delimitación de la situación problemática a la que se va a dirigir la política, desde la heterogeneidad de actores emerge una variedad de discursos, perspectivas y metodologías donde ciertas construcciones se tornan dominantes mientras otras quedan latentes o desaparecen (Agrela, 2004).

Por esta vía algunas normas y políticas mediante las cuales se espera responder a aquello que se delimitó como problemático, tienden a adoptar una perspectiva generalista y monofocal, reproduciendo lógicas de homogenización y categorización para abordar las desigualdades; es así como se implementan políticas y acciones sectoriales que parten de categorías como mujeres, etnia, discapacidad, exclusión social, etcétera, que fraccionan el problema en parcelas constituidas por temas o sectores sobre los que se estructura la posible intervención.

Bajo la lógica unitaria o de fragmentación, las políticas de igualdad o las intervenciones sociales pierden potencia para brindar un abordaje integral que responda a la compleja multicausalidad de las discriminaciones y a la interacción de diversos ejes de diferenciación/subordinación. Frente a esta limitación, la perspectiva interseccional es una alternativa, al tratar de forma interactiva diversas categorías de desigualdad y centrar su foco en la intersección de las discriminaciones y de las desigualdades (Jiménez, 2022).

Es así como la incorporación de esta perspectiva puede contribuir a comprender mejor la complejidad social de las desigualdades y, por ende, plantear políticas más inclusivas, efectivas y equitativas, al tratar de forma específica y las diversas y desiguales experiencias de grupos sociales discriminados (Squires, 2008; Lombardo y Agustín, 2012; citados por Jiménez, 2018).

Asimismo, la perspectiva interseccional propicia una sinergia entre diversas perspectivas - derechos humanos, de género, interculturalidad, diferencial, entre otras-, en función de la multiplicidad de las categorías de desigualdad. No se trata de aplicar en paralelo cada perspectiva o de sumar algo de cada uno al otro, sino de abordarlos de manera integral (PNUD, 2013), lo que, en palabras de Gabriela Pombo, “conduce a esgrimir un nuevo sujeto de derechos y una nueva concepción de igualdad (2019:148).

La incorporación de la perspectiva interseccional en las políticas de igualdad y las intervenciones sociales, Jiménez (2022) expone dos tipos de aplicaciones: por un lado, la focalización en determinados grupos situados en posiciones interseccionales, para el abordaje específico e integral de sus problemáticas y necesidades; por otro lado, políticas focalizadas en determinados problemas o necesidades interseccionales cuya complejidad requiere tener en cuenta el cruce de varias categorías de desigualdad.

La autora también expone algunos principios que deben atravesar todas las fases de elaboración de las políticas de igualdad que se sintetizan en los siguientes puntos:

- a) *Problematización*: debe moverse desde las categorías simples, homogéneas y estáticas a las interacciones simultáneas entre categorías, yendo más allá de las categorías tradicionales para considerar otros ejes de diferenciación y desigualdad (2022:12).
- b) *Diagnóstico*: Se requiere de una comprensión estructural de las relaciones de poder, lo que implica “diagnósticos complejos, contextuales, comparativos y relacionales” (2022:13), para comprender las intersecciones entre los diferentes ejes de diferenciación y desigualdad.
- c) *Innovar y mejorar instrumentos y técnicas para acceder, explicar y comprender las experiencias de los grupos multidiscriminados*. Se requiere: la producción de datos cuantitativos desagregados con base en los ejes de desigualdad y de indicadores interseccionales; la incorporación de diseños cualitativos que permitan la comprensión de las experiencias y relaciones de interdependencia, poder y privilegio entre los grupos; la incorporación de métodos participativos que contribuyan con el fomento del empoderamiento de los grupos a los que va dirigida la política, facilitando su implicación en las etapas del desarrollo de la política (2022:13-14).
- d) *Examen reflexivo y crítico de las políticas existentes*. Examinar interseccionalmente los efectos de las políticas en el mantenimiento o remoción de las desigualdades múltiples, por la reproducción de sesgos interseccionales como: la omisión de experiencias y necesidades de grupos multidiscriminados; la consideración de la interseccionalidad de manera irreflexiva y descontextualizada y, por último, la reproducción de planteamientos esencialistas, prejuicios o estereotipos sobre determinados perfiles multidiscriminados (2022:14).
- e) *Diseño*. Las políticas con enfoque interseccional buscan identificar y definir sus objetivos de intervención como resultado no de un único factor, sino de la intersección de diversos factores, explicando y visibilizando un amplio rango de desigualdades sociales, bien sea que se focalice en determinados grupos multidiscriminados, o en

problemáticas y necesidades específicas que no podrían abordarse adecuadamente sin una política interseccional (2022:14-15).

- f) *Adopción de nuevas metas y objetivos orientados a la protección, empoderamiento y fortalecimiento de derechos de los grupos multidiscriminados* Con las políticas interseccionales no sólo se busca mejorar la situación de los grupos a los que va dirigida, también se pretende incorporar un enfoque transformador al cuestionar las estructuras que producen y reproducen las situaciones de discriminación y desigualdades consecuentes que afrontan los diversos grupos entendidos en su heterogeneidad. Por tanto, son políticas críticas frente al *statu quo* con una orientación clara hacia la justicia social (2022:15).
- g) *Procedimientos participativos*. La interseccionalidad potencia los procesos participativos de los grupos en el diseño, puesta en práctica y evaluación de las políticas. La incorporación de las diversas voces y perspectivas de los grupos multidiscriminados es fundamental en el avance y profundización de los valores democráticos, en los procesos de inclusión política y en el empoderamiento de estos grupos (2022:15).
- h) *Colaboración y cooperación entre diferentes actores*. Las instituciones para la igualdad desempeñan un importante papel en la articulación de redes de colaboración inclusiva y de participación y diálogo entre diferentes actores -instituciones, entidades de la sociedad civil, comunidades académicas, medios de comunicación, etcétera-, aspecto considerado clave para una implementación exitosa de políticas y prácticas de intervención contra la desigualdad múltiple (2022:16).
- i) *Evaluación*. Atendiendo a los objetivos, la evaluación debe tender a revelar información sobre los resultados y el impacto en la protección, empoderamiento y fortalecimiento de los derechos de los grupos determinados. La evaluación también debe informar de sus consecuencias en la transformación efectiva de las estructuras y

procesos de desigualdad que subyacen a los problemas y las necesidades de los grupos situados en posiciones interseccionales (2022:16).

II. La institucionalización de las Unidades de Género y las Diversidades como mecanismo para la igualdad sustantiva

Los mecanismos para promover la igualdad poseen amplias fuentes principalmente en los compromisos internacionales suscritos por el Estado, representados por los mandatos del

derecho internacional público suscritos por éste con el compromiso de cumplirlos. En lo concerniente a la situación específica de la desigualdad de las mujeres, en 1979 se adoptó la Convención para la Eliminación de toda Forma de Discriminación contra la Mujer, CEDAW, la cual fue configurada como una carta fundamental de los derechos humanos de las mujeres.

Posteriormente en la Segunda Conferencia de la Mujer en Copenhague, 1980, la mujer fue declarada “agente y beneficiaria del proceso de desarrollo en todos los sectores y todos los niveles” a través de programas focalizados en mujeres de sectores en desventaja para fortalecer sus capacidades económicas productivas y elevar sus capacidades sociales básicas. Esto vino acompañado del fortalecimiento progresivo de la institucionalidad a cargo de los asuntos de las mujeres. Con la irrupción del enfoque de género, durante la década de los años 90, los asuntos de la población femenina cobraron relevancia en la discusión de las políticas públicas en general, sobre una mayor comprensión de sus necesidades y la posibilidad de proponer cambios que eliminen los factores estructurantes de la exclusión y de la subordinación de las mujeres.

Con la IV Conferencia Mundial en Beijing, 1995, y la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, allí adoptada, se marcó un importante punto de inflexión para la agenda mundial de la igualdad de género, estableciendo una serie de objetivos estratégicos y medidas para el progreso de las mujeres y el logro de la igualdad. Entre estos objetivos, están los “Mecanismos institucionales para el avance de la Mujer”, señalando como Objetivos estratégicos:

- 1) Crear o fortalecer mecanismos nacionales y otros organismos gubernamentales. Acciones por tomar.
- 2) Integrar la perspectiva de género en la legislación, políticas públicas, programas y proyectos. Acciones por tomar.
- 3) Generar y difundir datos e información desglosados por género para la planificación y evaluación Acciones a tomar.

En cuanto al primer Objetivo, la Declaración define los Mecanismos para el adelanto de la mujer como “los organismos centrales de coordinación de políticas de los gobiernos. Su tarea

principal es prestar apoyo en la incorporación de la perspectiva de la igualdad de géneros en todas las esferas de política y en todos los niveles de gobierno” (Literal H, Núm. 201, 1995). Y como condición para lograr un funcionamiento eficaz, en la Declaración establece que se deben tomar las siguientes medidas (Literal H, Núm. 203 (b), 1995), entre otras:

- a) Crear, sobre la base de un sólido compromiso político, un mecanismo en las instancias más altas de gobierno que sea posible.
- b) El mecanismo debería tener mandatos y atribuciones claramente definidos.
- c) La disponibilidad de recursos suficientes.
- d) La capacidad y competencia para influir en cuestiones políticas.
- e) Formular y examinar la legislación serían elementos decisivos; entre otras cosas, debería realizar un análisis de políticas y llevar a cabo funciones de fomento, comunicación, coordinación y vigilancia de la aplicación

Complementariamente, la Unidad Mujer y Desarrollo de la CEPAL, elaboró el documento “Institucionalidad para la Equidad de Género en el Estado: Un diagnóstico para América Latina” (1998), en el que propone algunos elementos para la institucionalización sólida y estable de los mecanismos para avanzar en la transformación del orden social que perpetúa las desigualdades entre mujeres y hombres.

Al respecto, el documento propone una tipología ideal de mecanismos para el adelanto de la mujer, construido a partir del tipo de mayor autoridad, es decir el nivel “alto formal-sustantivo” (1998:48), y concluye con el tipo de menor peso institucional “el punto focal individual”, con el fin de destacar las condiciones a las que deberían aspirar todas las oficinas de la mujer.

Cuadro 1
Tipología ideal de mecanismos para el adelanto de la mujer

Tipo de legitimidad	Normas relacionales	Funciones destacadas
Nivel alto formal-sustantivo*	<ul style="list-style-type: none"> • El Nivel alto agrupa a los organismos que forman parte del aparato estatal en los más altos niveles del gobierno (ministerios). 	<ul style="list-style-type: none"> • Monitoreo (y diseño de políticas) • Regulación (revisar y formular normas)

*El término “sustantivo” hace referencia a tener materia, ya sea legislativa, financiera o de personal	<ul style="list-style-type: none"> • Creación mediante mandato emitido por la más alta instancia. • Autoridad reconocida en términos formales. • Presupuesto propio o porcentaje del presupuesto de la entidad rectora • Personal suficiente para desempeñar las funciones del nivel 	<ul style="list-style-type: none"> • Ejecución (programas y proyectos) • Coordinación • Promoción • Asesoría • Fomentar la participación amplia
Nivel alto formal	<ul style="list-style-type: none"> • Guarda similitud al Nivel alto formal-sustantivo, excepto en la deficiente asignación de presupuesto y dotación de personal, que afecta llevar a cabo las funciones correspondientes a un alto nivel. 	<ul style="list-style-type: none"> • Similar al Nivel alto formal-sustantivo
Nivel medio	<ul style="list-style-type: none"> • La autoridad y los recursos exigen una voluntad política inexistente en los niveles medios de la estructura estatal. 	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinación • Ejecución • Regulación • Promoción
Nivel bajo	<ul style="list-style-type: none"> • El mecanismo se encuentra ubicado en las direcciones, los departamentos, los consejos y las divisiones ubicadas en los ministerios sectoriales. • La autoridad y los recursos se adaptan a las limitaciones del ámbito de poder correspondiente a este nivel y se reduce de manera considerable. 	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinación • Ejecución • Regulación • Promoción
Punto focal individual	No tiene mandato legal No cuenta con recursos financieros ni personal	<ul style="list-style-type: none"> • Promoción

Fuente: Adaptación propia a partir del Gráfico 1 (CEPAL, 1989:19)

Luego de la IV Conferencia Mundial en Beijing celebrada en 1995, algunos autores han considerado una nueva etapa en materia de igualdad, refiriéndose al surgimiento de la “Etapa Post Beijing” (García, 1998, citada por García, 2008:10), al observar la emergencia de nuevas categorías de análisis, otras perspectivas como la interseccionalidad, por ejemplo, o el Mainstreaming de género, así como la resignificación de la ciudadanía de las mujeres y la globalización de los actores.

Asimismo, la emergencia del valor de la diversidad en la promoción de la igualdad, y el avance de la igualdad formal hacia el ideal de la igualdad sustantiva o real como valor ético y en el campo de las políticas públicas, con el diseño de instrumentos y estrategias dirigidas a la igualdad de oportunidades, de trato y de resultados, así como del reconocimiento de las diferencias.

Todo este tránsito supone para la igualdad de género y los mecanismos con esta finalidad, ampliar la mirada para abarcar la diversidad que subyace tanto al interior del grupo mujeres, como al exterior, especialmente si se tienen en cuenta los aportes de diversas feministas que llevan a resignificar las diversas categorías identitarias como co-constitutivas en lugar de categorías puras. En consecuencia, podría plantearse la pertinencia de que los mecanismos para la igualdad de género y el avance de las mujeres, consideren como elemento condicionante la necesidad de promover de manera concomitante e interrelacionada la igualdad para las diversidades.

III. Elementos para la constitución de la Unidad para la Igualdad de Género y las Diversidades

1. Fundamentos para la constitución de la Unidad

La propuesta constitutiva de la Unidad toma como referencia la conceptualización desarrollada a partir de la cual se establecen como fundamentos constitutivos de la Unidad, los siguientes:

- La *igualdad sustantiva* como fundamento ético a partir del cual se define el horizonte ético de la Unidad;
- la *discriminación estructural* como el enfoque analítico y operativo para establecer los ejes de trabajo en los niveles micro-social, meso-social y macro-social;
- la perspectiva *interseccionalidad situada* como estrategia analítica y política para abordar la complejidad de los conflictos en relación a las diferencias;
- la prevalencia del *género y las diversidades* como las categorías analíticas y políticas prevalentes, en consonancia a las necesidades y los compromisos éticos, políticos y normativos de avanzar en la igualdad sustantiva entre las mujeres y los hombres, y entre todas las personas desde el reconocimiento equivalente de las diferencias;
- las *recomendaciones y lineamientos* estipulados por mandatos del derecho público internacional para la institucionalización de la Unidad.

2. Descripción de la Unidad

- *Objetivo.* Tiene como objetivo la promoción de la igualdad sustantiva de las mujeres y los diversos grupos sociales que histórica y estructuralmente han sido objeto de discriminaciones en razón a sus características diferenciales y que, en consecuencia, se enfrentan a situaciones de vulnerabilidad y desigualdad en el ámbito universitario.
- *Cómo se define la Unidad.* Es un organismo central del gobierno universitario para la promoción, coordinación y articulación de las acciones institucionales para la realización del Objetivo propuesto, así como la institucionalización de las perspectivas de género, intercultural y diferencial en todas las esferas y niveles de la institución.
- *Institucionalización.* Su constitución responde al tipo ideal de “Nivel alto formal-sustantivo”, de conformidad con la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995) y los lineamientos de la CEPAL (1998), como garantía la solidez y estabilidad necesarias para alcanzar el propósito constitutivo de la Unidad.

Condiciones para la institucionalización que responda a las necesidades de este nivel son:

- Ser creada mediante un Acuerdo Superior, con mandatos y atribuciones claramente definidos y con competencia para influir en cuestiones políticas.
 - Estar adscrita en la instancia más alta del gobierno universitario que sea posible - Rectoría o Vicerrectoría-.
 - Disponibilidad de recursos financieros, humanos, y físicos suficientes, que garanticen la capacidad operativa.
 - Facultad para formular y examinar la normatividad institucional
 - Atribuciones y funciones amplias.
- *Funciones.* En concordancia con el “Nivel alto formal-sustantivo”, las principales funciones de la Unidad son:
- Diseñar, coordinar y ejecutar políticas, programas, proyectos y acciones en concordancia con el objetivo de la Unidad y su capacidad operativa.
 - Promoción de procesos de planeación estratégica en todas las áreas, los niveles institucionales y los ejes misionales.
 - Monitoreo y Evaluación periódica de resultados e impacto de sus acciones y líneas de trabajo.
 - Regulación (revisar y formular normas)
 - Actuar como órgano de consulta y asesoría de la institución, en materia de igualdad sustantiva de Género y otras diversidades, cuando así lo requieran Fomentar la participación amplia de todas las instancias y grupos de interés y coordinar acciones con las redes de género y otras diversidades.
 - Promover la articulación interinstitucional e intrainstitucional y la constitución de acuerdos de gestión en la materia.
 - Establecer y concertar acuerdos con las unidades responsables de la para ejecutar las políticas, acciones y programas de su competencia
 - Participar en los comités internos de la Institución, en su ámbito de competencia.

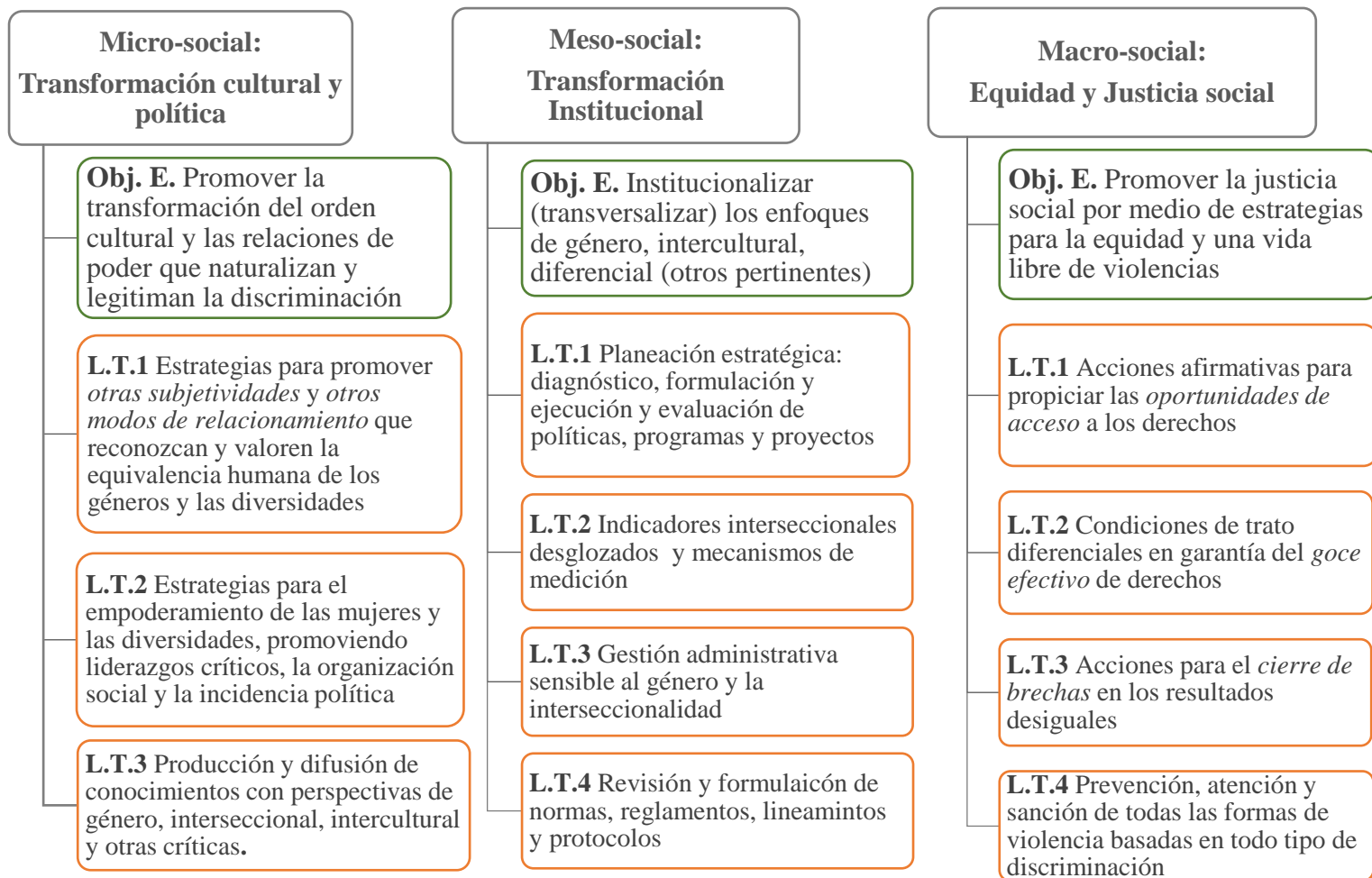
- Emitir informes de evaluación periódica para dar cuenta de resultados en el cumplimiento de los objetivos, estrategias y políticas ejecutadas por la institución.
- Comunicar y promover la comunicación con los enfoques correspondientes
- Promover programas de Sensibilización y Capacitación
-

3. Ejes y Líneas de trabajo

La Unidad se estructura en tres niveles operativos: micro-social, meso-social y macro-social, con objetivos específicos (O.E.) para cada uno y las líneas de trabajo (L.T.) correspondientes.

4. Planta de personal

Diagrama 1. Ejes y Líneas de trabajo



De acuerdo al nivel alto formal-sustantivo como tipo ideal para una institucionalización sólida y estable de la Unidad, la capacidad para desarrollar las actividades definidas para este nivel está condicionada por el acceso a recursos financieros, físicos y humanos suficientes. Por lo tanto, se propone una planta de personal de base con capacidad para dinamizar los Ejes de trabajo constitutivos de la Unidad, conformada por los siguientes cargos:

- Dirección
- Tres (3) profesionales para liderar cada uno de los Eje de trabajo

- Un (1) profesional para la articulación con los programas y las sedes en las regiones
- Profesional en comunicaciones
- Asistente administrativo

La capacidad operativa de la Unidad se puede fortalecer mediante la articulación con otras dependencias e instancias universitarias, con profesionales idóneos y proyectos en los diferentes ejes misionales que contribuyan con el objetivo de la Unidad. Asimismo, mediante el desarrollo de proyectos específicos adscritos a la Unidad, que permitan disponer de recursos adicionales al asignado para la operación de la misma.

4.1 Funciones

4.1.1 Dirección:

- Liderar la planeación de los trabajos de la Unidad para la igualdad y el Equipo Violeta.
- Monitorear los avances y resultados de las acciones institucionales para la institucionalización de los enfoques de género, intercultural y diferencial, así como los avances en igualdad sustantiva de las mujeres y las diversidades.
- Monitorear el desempeño de la Unidad para la igualdad.
- Monitorear el desempeño del Equipo Violeta
- Promover el diseño e implementación de políticas institucionales para la igualdad sustantiva de las mujeres y las diversidades.
- Desarrollar e implementar herramientas metodológicas, mecanismos y procedimientos que permitan el monitoreo y evaluación de las políticas de género en el interior de la Institución.
- Elaborar el calendario de trabajo, definir las funciones de la Unidad para la igualdad.
- Convocar a las y los enlaces de las unidades administrativas a participar en programas de Sensibilización y Capacitación en Género.
- Asegurar la definición, seguimiento y cumplimiento de objetivos para la incorporación de los enfoques de Género, Intercultural y Diferencial en perspectiva interseccional, en las políticas, planes, programas y acciones de la dependencia. Concentrar y revisar

los informes sobre Perspectiva de Género y elaborar el informe semestral para someterlo a consideración de la/el titular de la dependencia.

- Participar en las reuniones de trabajo convocadas por la institución y otras entidades externas con competencia en la materia.
- Liderar la elaboración y socialización de informes.

4.1.2 Profesional para el Eje Transformación cultural y política:

- Liderar el diseño de estrategias para facilitar la incorporación de los enfoques de Género, intercultural y diferencial desde la perspectiva interseccional, en los ejes misionales de docencia, investigación y extensión que promuevan una nueva cultura institucional.
- Diseñar e implementar los procesos de desarrollo de capacidades en el personal docente para facilitar la institucionalización de los enfoques de género, intercultural y diferencial en perspectiva interseccional.
- Generar y promover las estrategias de colaboración con las redes de enlace para fortalecer el trabajo institucional con unidades administrativas y dependencias académicas en materia de igualdad sustantiva de las mujeres y las diversidades.
- Liderar la articulación de las redes institucionales para fortalecer el capital social y el empoderamiento de los grupos sociales universitarios de interés en materia de igualdad sustantiva de las mujeres y las diversidades.
- Ejecutar las líneas de acción en materia de Cultura Institucional

4.1.3 Profesional para el Eje Transformación Institucional:

- Desarrollo e implantación de herramientas metodológicas, mecanismos y procedimientos para monitorear y evaluar acciones que realicen las unidades administrativas de la Institución en materia de igualdad sustantiva para mujeres y diversidades.
- Desarrollo de un programa estratégico de capacitación y profesionalización de servidores y servidoras públicas en materia de género, interculturalidad, diversidad e interseccionalidad.

- Identificar necesidades y proponer la modificación las normas y prácticas.
- Generar estrategias que impulsen y orienten el diseño y la planeación de programas y proyectos con enfoques de género, intercultural, diferencian en perspectiva interseccional, así como la evaluación de las Políticas a favor de la igualdad sustantiva d elas muejres y las diversidades en la Institución.
- Liderar procesos para el diseño de políticas para la igualdad sustantiva de mujeres y diversidades.
- Revisar y adecuar las estructuras y los procedimientos institucionales para promover la igualdad sustantiva en todos los procesos y dependencias administrativas d ela institución.
- **4.1.4 Profesional para el Eje Equidad y Justicia Social:** Analizar el impacto diferenciado de las políticas y acciones institucionales e identificar áreas prioritarias y de oportunidad para promover acciones afirmativas.
- Identificar situaciones de vulnerabilidad en grupos diferenciados y con perspectiva interseccional para focalizar la atención institucional.
- Diseñar mecanismos y programas institucionales que permitan incorporar la perspectiva interseccional para la atención de grupos diferenciados.
- Diseñar estrategias para la prevención, atención y sanción de las violencias basadas en discriminación por razón de género, raza/etnia, discapacidad y otros ejes de diferenciación y discriminación.
- Ser el enlace entre la Unidad para la Igualdad y el Equipo Violeta

4.1.5 Profesional para la articulación con los programas y las sedes en las regiones:

- Articulación con los enlaces de las sedes regionalizadas
- Adecuación de las estrategias, planes y acciones promovidas y ejecutadas por la Unidad, a las características y necesidades de las regiones.
- Participación en las regiones para la planeación con enfoque territorial para promover la igualdad sustantiva entre mujeres y las diversidades en las regiones.

4.1.6 Profesional en comunicaciones:

- Diseñar y ejecutar el plan de medios comunicaciones de la Unidad para la Igualdad de género y las diversidades
- Diseñar el material de comunicaciones
- Liderar y monitorear la incorporación de los enfoques de género, intercultural y diferencial en la comunicación institucional
- Asesorar y promover procesos de capacitación para desarrollar capacidades en las unidades responsables de comunicaciones en la institución, para la incorporación del lenguaje inclusivo y los enfoques de género, intercultural y diferencial en la comunicación institucional

4.1.7 Asistente administrativo

- Gestión de llamadas telefónicas: Se encarga de recibir las llamadas realizadas a la Unidad, de la gestión del correo electrónico, correspondencia, etc.
- Llevar el control de la agenda general.
- Interactuar con las personas que acudan a la Unidad
- Gestión documental.
- Actualización de los datos. Se encarga de procesar y registrar toda la información.
- Hacer reportes y gestión financiera: Se encarga de realizar reportes de gastos, ingresos, y todo lo que tenga que ver al área administrativa.

Bibliografía

Agrela, B. (2004). La acción social y las mujeres inmigrantes ¿Hacia unos modelos de intervención? *Portularia*, 4, 31-42. Disponible en <http://hdl.handle.net/10272/170>

Anthías, Floya y Yuval-Davis, Nira (1983). Contextualizing Feminis: Gender, Ethnic and Class Divisions. En *Feminist Review* 15: 62-75

Butler, Judith (2007). El género en disputa: el feminismo y la subversión de la identidad. España: Paidós.

Carbonell, Miguel (2007). Igualdad y Constitución. En *Discriminación, igualdad y diferencia política*. Coed. Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal y Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. México: 9-56.

Collins, Patricia y Bilge, Sirma (2018). En *Interseccionalidad*, Reino Unido: Policy Press.
Ferrajoli, Luis (1999). Derechos y Garantías. La ley del más débil. Editorial Trotta, Madrid.

Fleury, Sonia (2006). Democracia, ciudadanía y Políticas sociales. En *Salud Colectiva*, 2(2), mayo - agosto:119-112

Fraser, Nancy y HONNETH, Axel (2006). ¿Redistribución o reconocimiento? Un debate político-filosófico. Madrid: Morata

Gandarias, Itziar y otros (2019). Interseccionalidad, Identidad y Articulación: Hacia una política de la agregación. En *Feminismo/s*, 33 (junio 2019): 35-63.

García, Evangelina (2008). Políticas de Igualdad, Equidad y Gender Mainstreaming. ¿DE QUÉ ESTAMOS HABLANDO?: Marco Conceptual. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), San Salvador.

Jiménez, María Luisa (2018). El abordaje de la discriminación múltiple en el empleo: Revisión de políticas y buenas prácticas en la Unión Europea. En *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 6, núm. 3, Italia: ADAPT University Press.

Lagarde, Marcela. (1996). Género y feminismo: desarrollo humano y democracia. Madrid, España: Edición horas y horas.

ECOSOC - Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (1997). Agreed Conclusions 1997/2 on “Mainstreaming a gender perspective into all policies and programmes in the United Nations system”.

Platero, Lucas (Raquel) (2012). ¿Son las políticas de igualdad de género permeables a los debates sobre la interseccionalidad? Una reflexión a partir del caso español. En *Revista del CLAD Reforma y Democracia* 52: 135-172.

PNUD - Programa de las Naciones Unidas para el desarrollo, (2013). Igualdad de Género e Interculturalidad: Enfoques y estrategias para avanzar en el debate. Serie Atando cabos, Deshaciendo nudos.

Pombo, Gabriela (2019). Las perspectivas interseccionales como herramientas para el análisis y la implementación de políticas sociales. En *Sujetxs colectivxs, territorialidad y Trabajo Social en tiempos de precarización de la vida /Dossier Desigualdades sociales, Estado y políticas públicas*. Publicación semestral de la Carrera de Trabajo Social -FCH- UNCPBA, Año 12, Núm. 22, Dic 2019.

Romero, Carmen y Montenegro, Marisela (2018). Políticas públicas para la gestión de la diversidad sexual y de género: un análisis interseccional. En *Psicoperspectivas. Individuo y sociedad* 17.1, Vol 17: 1-14.

Disponible en <https://www.scielo.cl/pdf/psicop/v17n1/0718-6924-psicop-17-01-00064.pdf>

Solís, Patricio (2017). Discriminación estructural y desigualdad social. Con casos ilustrativos para jóvenes indígenas, mujeres y personas con discapacidad. Ed. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, México.

Yuval-Davis, Nira (2017). Situated Intersectionality and the Meaning of Culture. *Consello da cultura Galega* (2017) 1-10.

Disponible http://consellodacultura.gal/mediateca/extras/Texto_Nira_maquetado.pdf