



AÑO DE TRABAJO

Coordinación para la Igualdad de Género UNAM

INFORME

AR PARA TRANSFORMAR ESCUCCHAR, SUMAR, ENLA
ESCUCCHAR, SUMAR, ENLAZAR PARA TRANSFORMAR
AR PARA TRANSFORMAR ESCUCCHAR, SUMAR, ENLA
ESCUCCHAR, SUMAR, ENLAZAR PARA TRANSFORMAR
AR PARA TRANSFORMAR ESCUCCHAR, SUMAR, ENLA
ESCUCCHAR, SUMAR, ENLAZAR PARA TRANSFORMAR
AR PARA TRANSFORMAR ESCUCCHAR, SUMAR, ENLA
ESCUCCHAR, SUMAR, ENLAZAR PARA TRANSFORMAR



AÑO DE TRABAJO
Coordinación
para la Igualdad
de Género UNAM

INTRODUCCION: ANTECEDENTES Y CONTEXTO

Escuchar y enlazar para transformar

Hace un año, el 2 de marzo de 2020, se publicaba el Acuerdo Rectoral por el cual nacía la Coordinación para la Igualdad de Género.

Hoy estamos celebrando un año de trabajo.

Un año de trabajo con todas y todos ustedes, porque ése es el verdadero sentido de la Coordinación: **sumar**. Sumar voces, proyectos, inquietudes, propuestas, investigaciones, experiencias. Y para ello nuestra herramienta principal es la escucha. Poder escuchar lo que los distintos sectores de nuestra comunidad han realizado y realizan en torno a la igualdad de género, los que han luchado y reclamado, las transformaciones que han propiciado y los proyectos que han emprendido, porque es mucho lo que se ha hecho en la UNAM en términos de perspectiva de género y lo sabemos.

Escuchar, entonces, es la base de nuestro trabajo para poder generar, a partir de ahí, los canales de diálogo y comunicación necesarios para que de manera conjunta podamos potenciar cada una de las acciones que se llevan a cabo en nuestra Universidad “a favor de la igualdad sustantiva y los derechos humanos, la prevención de la violencia, (...) hacia un modelo comunitario, más igualitario, abierto e incluyente”, tal como lo planteamos en nuestra Misión.

La CIGU nace a partir de la plena conciencia que hay en la Universidad de que la igualdad de género es un tema prioritario en la agenda para el siglo XXI y un factor determinante para el desarrollo humano, que la UNAM ha incluido el principio de igualdad entre hombres y mujeres en las normas y disposiciones que integran la legislación universitaria, que a pesar de la lucha de las mujeres y



el avance sustancial en el ejercicio de sus derechos, siguen presentándose casos de inequidad, desigualdad y violencia de género; y que la Universidad no puede ni debe tolerar la violencia de género en ninguna de sus manifestaciones.

Son estas razones el verdadero origen de nuestra Coordinación.

No podríamos actuar sin consolidar los ejes comunes de acción general, con la certeza de que avanzar hacia la igualdad sustantiva de género es apremiante, y de que ésta sólo podrá conseguirse si reconocemos la existencia de la violencia contra las mujeres y el modo en que se ha normalizado.

Por todo esto, nos gusta pensar en nuestro trabajo como en un trabajo de enlace de todos los sectores que conforman la comunidad universitaria. Un enlace que podríamos llamar “en espiral”. Es decir que partimos de la escucha de lo que sucede en la propia comunidad, para plantear y accionar a partir de esas voces en las instancias de toma de decisión, y desde allí volver al punto de inicio: a la comunidad. Un ida y vuelta permanente que reconoce y se nutre del trabajo de las diversas y diversos protagonistas de la vida universitaria.

En este deambular **no vertical** sino **espiralado**, de abajo hacia arriba, y de regreso, la mirada y la escucha se tejen de una manera “otra”: una manera oblicua, violeta, feminista, como ustedes quieran llamarla. ¿Qué significa? Significa poner la atención en lo que ha sido relegado, o silenciado, o minimizado. Significa construir de manera colectiva, comunitaria, buscando consensos, buscando diálogos, caminos de mediación, de justicia, de corresponsabilidades, construcción de paz.

¿Cómo llevamos a la práctica estas propuestas?

Partimos en primer término de aquello que ya se hace en nuestra Universidad; en este sentido es preciso destacar que en el Plan de Desarrollo Institucional 2019-2023 ocupan un lugar destacado los proyectos vinculados a la Igualdad Sustantiva:

- 5 de los 6 ejes tienen relación con Igualdad sustantiva.
- al igual que 11 de los 20 programas.
- así como 40 de los 265 proyectos.



¿Cuáles son las prioridades en estos proyectos?

- **Prioridad #1:** Atender y prevenir la violencia de género (30% de los proyectos)
- **Prioridad #2:** Comunicar y sensibilizar la comunidad universitaria en materia igualdad sustantiva (25%)
- **Prioridad #3:** Transversalizar la política institucional en materia de género y contar con una legislación con perspectiva de género (15%)
- **Prioridad #4:** Docencia e investigación con perspectiva de género (8%)

Por lo tanto, 15% de los proyectos del PDI tienen algo que ver con la igualdad sustantiva (40 de 265, como decíamos). La CIGU es responsable de 11.

Considerando los proyectos específicos de la Coordinación, hemos trabajado en la escucha y conversación con las comunidades a través de las siguientes acciones:

1. Revisión de pliegos petitorios.
2. Participación en mesas de diálogos en diversas escuelas y facultades en conflicto.
3. Generación de conversatorios con la comunidad estudiantil y académica, incluidas colectivas feministas y mujeres organizadas, entre otras actoras.
4. Trabajo con la red de comisiones de género.
5. Creación de espacios de diálogo con especialistas.
6. Conformación de grupos asesores.
7. Participación en la Comisión Especial de Igualdad de Género del H. Consejo Universitario.
8. Realización de diagnósticos para tener un panorama más certero de la realidad de la UNAM en torno a la igualdad de género.

Al mismo tiempo, somos conscientes de que, tal como lo planteamos líneas antes, nuestro accionar sólo es posible vinculándonos y coordinándonos con



todos los sectores que conformamos la comunidad universitaria. Cito algunos de los principales:

- Colectivas estudiantiles.
- Instancias universitarias.
- Colegios de Ciencias y Humanidades (CCH) y Escuela Nacional Preparatoria (ENP).
- Comisiones Internas para la Igualdad de Género (CInIGs).
- Escuelas y Facultades (y dentro de éstas: directivos, funcionariado, responsables de atención de la comunidad, Comisiones Internas para la Igualdad de Género).
- Dependencias como la Coordinación de Universidad Abierta, Innovación Educativa y Educación a Distancia (CUAIEED) y la Secretaría de Prevención, Atención y Seguridad Universitaria (SPASU), y la Defensoría de los Derechos Universitarios, Igualdad y Atención de la Violencia de Género.
- La Coordinación de la Investigación Científica, la Coordinación de Humanidades y Coordinación de Difusión Cultural.
- Así como los grupos de especialistas del Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades (CEIICH), del Centro de Investigaciones y Estudios de Género (CIEG), del Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias (CRIM), por citar sólo a algunos de estos grupos, así como de diversas entidades de dentro y de fuera de la UNAM, y que son fundamentales para llevar a cabo nuestro propio trabajo.

Uno de los objetivos de la CIGU establecido en el decreto de creación es transversalizar la perspectiva de género en la docencia, la investigación y la difusión de la cultura.

Es importante señalar que, de manera general, las políticas de transversalización de la perspectiva de género buscan promover condiciones de igualdad real entre hombres, mujeres y diversidades sexo genéricas. La perspectiva de género significa, entonces, considerar que las situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades que viven mujeres y hombres son distintas, y que por lo tanto es necesario incorporar objetivos y actuaciones específicas dirigidas a promover la igualdad.



Transversalización de la perspectiva de género en el ámbito educativo

En el ámbito educativo, una de estas políticas es la transversalización de la perspectiva de género en los planes y programas de estudio. Ésta consiste en el reconocimiento de la desigualdad que históricamente ha existido entre hombres y mujeres; por ello se busca que la promoción de la igualdad se trabaje a lo largo de todo el currículo, como un eje que atraviese a todas las asignaturas. Asimismo, ésta debe de estar presente en la forma en cómo las y los profesores asumen cada una de sus actividades y las situaciones de aprendizaje del día a día.

La transversalización de la perspectiva de género busca fomentar el conocimiento y la reflexión sobre las desigualdades de género y el androcentrismo existentes en la construcción de los saberes y las diferentes áreas de conocimiento. A la vez, estimula el pensamiento crítico para “problematizar los patrones de socialización dominantes y desarrolla competencias que le permitirán evitar la ceguera de género en su futura práctica profesional.” (Marco general para la incorporación de la perspectiva de género en la docencia universitaria de la Universidad de Catalunya, 2019, p. 14)

La CIGU trabaja con la Coordinación de Universidad Abierta, Innovación Educativa y Educación a Distancia (CUAIEED), en la elaboración de una Guía Metodológica para la Inclusión de la Perspectiva de Género en los planes y programas de estudio y el desarrollo curricular.

Asimismo, se han proporcionado asesorías y capacitación a las y los diferentes actores e instancias involucradas en la elaboración y evaluación de los planes y programas de estudio y/o materias obligatorias, como son las Comisiones Revisoras, el Consejo Técnico y los Consejos Académicos de Área (CAAs), entre otros.

Sensibilizar en igualdad de género es una estrategia fundamental para nuestra comunidad, por ello estamos trabajando en la elaboración de un curso de inducción para el alumnado. Además, con el Centro de Investigaciones y Estudios de Género (CIEG), estamos desarrollando el Programa de “La sensibilizadora” para el estudiantado de bachillerato y primeros años de licenciatura.



Para los docentes, estamos impulsando, en coordinación con la Dirección General de Asuntos del Personal Académico (DGAPA) que cada semestre haya oferta de cursos de actualización docente en género (licenciatura y bachillerato). Asimismo, trabajamos en el diseño de programas de asignaturas que integren la perspectiva de género, y en el diseño de un curso en línea autogestivo en la plataforma Moodle, con énfasis en el trabajo sobre curriculum formal y oculto.

Para el área administrativa, se implementó un subprograma de capacitación en materia de género dentro del Programa de Capacitación de la Dirección General de Personal (DGPe); y estamos diseñando un curso en línea autogestivo para la prevención de violencia de género dirigido al personal administrativo.

Y para las tres poblaciones, en colaboración con la Coordinación de Universidad Abierta, Innovación Educativa y Educación a Distancia (CUAIEED), estamos trabajando en el Mooc (Massive Online Open Courses) sobre Conceptos básicos para la igualdad de género.

En 2020, se impartieron los siguientes cursos y talleres:

- » Curso “Políticas Universitarias para la Igualdad de Género” dirigido a Autoridades Universitarias, del 16 de junio al 10 de septiembre 2020, en modalidad: en línea, vía Zoom. Su duración fue de 20 horas en total. Participaron 98 autoridades: 19 directores y directoras de Facultades, 11 directores y directoras de Escuelas Nacionales, 33 directores y directoras de Institutos, 15 directores y directoras de Centros, y 20 funcionarias y funcionarios.
- » Curso-Taller “Políticas universitarias para la igualdad de género, resolución de conflictos y cultura de paz” dirigido a autoridades del bachillerato (Escuela Nacional Preparatoria y Colegio de Ciencias y Humanidades), del 21 de octubre al 4 de diciembre 2020, en modalidad: en línea, vía Zoom. Duró 22 horas en total y participaron 92 autoridades: 15 directores y directoras (9 de EPN y 5 de CCH) y 77 funcionarios (35 de EPN y 42 de CCH).
- » Curso-Taller “Perspectiva de género para responsables de atención a la comunidad estudiantil” en coordinación con la Secretaría de Prevención, Atención y Seguridad Universitaria. Participaron 35 personas responsables de la atención a la comunidad estudiantil en la UNAM.
- » Asimismo, se diseñó el Curso en línea “Introducción a la Igualdad de Género en el ámbito universitario” dirigido al profesorado de la Facultad de Ciencias.



La CIGU también tiene el registro de la existencia en 2020 de 39 carreras que integran asignaturas con perspectiva de género, que se implementan en los diversos planes y programas de estudio a nivel licenciatura y 6 asignaturas a nivel posgrado.

Así como el lanzamiento del curso en línea “Lo que necesitas saber sobre la violencia de género” bajo el liderazgo de la Secretaría General de la UNAM, la Oficina de la Abogacía General, la Secretaría de Prevención, Atención y Seguridad Universitaria, y la Defensoría de los Derechos Universitarios, Igualdad y Atención a la Violencia de Género.

En 2020, celebró con toda la Comunidad Universitaria la aprobación del Programa de Posgrado en Estudios de Género que presentaron en conjunto la Facultad de Filosofía y Letras, los Centros de Investigaciones y Estudios de Género, de Investigaciones Interdisciplinarias de Ciencias y Humanidades, y el Regional de Investigaciones Multidisciplinarias.

Comisiones Internas para la Igualdad de Género

La consolidación de la igualdad sustantiva de género en la UNAM depende del grado de institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en sus estructuras y tareas sustantivas, por lo que otro espacio clave de transversalización de las políticas universitarias para la igualdad de género son las Comisiones Internas para la Igualdad de Género.

El 17 de noviembre de 2020, por recomendación de la Comisión Especial de Igualdad de Género del H. Consejo Universitario, se publicaron los “Lineamientos Generales para Guiar la conformación y el funcionamiento de las Comisiones Internas para la Igualdad de Género en entidades académicas y dependencias universitarias de la UNAM”, mediante los cuales se impulsa la creación homologada de las CInIG, como “órganos auxiliares de las entidades académicas o dependencias universitarias cuyo objetivo, en concordancia con la CIGU, es impulsar la implementación de la política institucional en materia de igualdad de



género de la Universidad y prevenir cualquier tipo de discriminación y violencia por razones de género, a través de acciones sistemáticas y profundas diseñadas con la participación de las autoridades y la comunidad”.

Entre 2013 y 2021 se crearon 87 comisiones, de las cuales 18 están ya apegadas a los Lineamientos. Actualmente, nos encontramos en el proceso de reestructuración de acuerdo con este instrumento normativo. Para fortalecer las capacidades de las CInIG, la coordinación brinda cursos de capacitación a sus integrantes. Particularmente, en diciembre de 2020 dio inicio el Programa Integral de Capacitación para las Comisiones Internas para la Igualdad de Género con dos sesiones inaugurales: la primera con representantes de las Comisiones Internas para la Igualdad de Género de Centros e Institutos de Investigación, a la que asistieron 166 personas, y la segunda con CCH, ENP, Facultades, Escuelas y Dependencias Universitarias, en la que nos acompañaron 226 asistentes.

Como parte del Programa Integral de Capacitación en enero de 2021 se capacitó a 133 integrantes de 16 Comisiones Internas para la Igualdad de Género y se encuentran en capacitación 9 comisiones adicionales. Es importante destacar que, como resultado del acompañamiento cercano que se brinda a las comisiones de las 18 CInIG reestructuradas, el 85% (16) se encuentra ya capacitado o en proceso de capacitación.

El Programa Integral de capacitación incluye las siguientes temáticas: Techo de cristal y Corresponsabilidad en el trabajo de cuidados; Mujeres en la Ciencia; Docencia e Investigación con Perspectiva de Género; Masculinidades hegemónicas y micromachismos; Violencia de Género y Discriminación con enfoque de derechos humanos; El orden de género en la Universidad y la política institucional para la igualdad de género en la UNAM; y un Taller para la elaboración de Diagnósticos y Programa Anual de trabajo. Las sesiones son impartidas por personas académicas expertas de la UNAM y otras entidades de educación superior.

Vale destacar que las asesorías para la conformación y funcionamiento de las CInIG son numerosas y permanentes, hasta febrero se han llevado a cabo 70 asesorías a entidades académicas y dependencias universitarias, 32 en 2020 y



38 en lo que va de 2021. Del total de asesorías, 34 se han brindado a Centros e Institutos de Investigación, 18 a Facultades, 9 a dependencias universitarias, 4 a ENP y CCH, y 5 a Escuelas.

Asimismo, se tiene contemplado que la UNAM dé seguimiento a los avances en materia de Igualdad de Género a través del Sistema de Seguimiento y Transversalización de la Política Institucional en materia de Igualdad de Género de la UNAM, el cual es una herramienta que permitirá sistematizar y acompañar los avances en la resolución de las problemáticas de género que afectan a la comunidad universitaria, a través del seguimiento anual de indicadores de resultados de las acciones que lleven a cabo las entidades académicas y las dependencias universitarias.

Coadyuvancia en la prevención y atención de la violencia de género

Una de las primeras tareas que realizó la CIGU fue la revisión de los 32 pliegos petitorios o documentos de demandas que se elaboraron entre noviembre de 2019 y abril de 2020, correspondientes al sistema de educación, integrado por 14 planteles entre la Escuela Nacional Preparatoria (ENP) y el Colegio de Ciencias y Humanidades (CCH); 5 Facultades de Estudios Superiores (FES); 2 Escuelas Nacionales de Estudios Superiores (ENES), y 11 Escuelas.

En esta tarea de revisión de los pliegos petitorios se establecieron 5 ejes a partir de los cuales se agruparon un total de 350 demandas planteadas por la comunidad. Estos ejes son:

- **Eje 1:** demandas sobre la normatividad para la atención, sanción y prevención de la violencia de género
- **Eje 2:** demandas sobre las estructuras y personal especializado para la atención de la violencia de género
- **Eje 3:** sobre los procedimientos de atención de la violencia de género
- **Eje 4:** sobre las estrategias para la prevención de la violencia de género
- **Eje 5:** sobre el trabajo con las comunidades para la erradicación de la violencia de género



Asimismo, se ha participado y otorgado 42 asesorías, a la par, hemos participado en mesas de negociación y seguimiento a entidades en conflicto en materia de prevención de la violencia (ENP 3, ENP 7, CCH Sur, Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia, Facultad de Economía, Facultad de Química, CCH Oriente y CCH Vallejo). Respecto a las asesorías en materia de igualdad de género, se han proporcionado 10 asesorías a facultades (Veterinaria, Ciencias, FFyL, Economía, ENP 3, ENP 7, Química y Psicología) enfocadas a la problemática de violencia de género en las escuelas y facultades que habían derivado en las “tomas” de las Mujeres Organizadas en 2019, en demanda de acciones específicas para erradicar la violencia contra las mujeres en los espacios universitarios. Además de apoyar en el seguimiento de acuerdos reflejados en los pliegos petitorios.

En los pliegos petitorios también se presentan demandas específicas en relación con la sensibilización de las poblaciones: Cursos y talleres para personal (16 de 32); cursos y actividades de inducción (nuevo ingreso); para los tres sectores (en 14 pliegos); capacitación a funcionariado (5 pliegos), y cursos y talleres para el sector estudiantil (11 pliegos).

Es importante mencionar que la CIGU no se encarga de la atención de la violencia de género; sin embargo, se centra en una de las acciones más importantes para la erradicación de la violencia género, que es la prevención.

La prevención está obligatoriamente ligada con la atención, ya que mediante la efectiva aplicación de los procedimientos jurídicos institucionales pueden evitarse futuros actos de discriminación o violencia por razón de género.

Por esta razón, la Coordinación para la Igualdad de Género se vincula, de manera muy cercana, con la Defensoría de los Derechos Universitarios, Igualdad y Atención la Violencia de Género (DDUIAVG) para que la comunidad universitaria sepa qué hacer y a dónde acudir. El 17 de noviembre salió a la luz la Ruta de Atención a Casos de Violencia de Género en la UNAM que se construyó de manera coordinada con la Defensoría para responder a la demanda de la comunidad sobre la claridad de los pasos para levantar una queja frente a hechos de violencia por razones de género en la UNAM.



En agosto de 2020 el Consejo Universitario de la UNAM aprobó las modificaciones a la legislación relacionada con la Defensoría de los Derechos Universitarios que hoy se denomina Defensoría de los Derechos Universitarios, Igualdad y Atención de la Violencia de Género, y que podrá recibir quejas del alumnado, personal académico y administrativo, por actos u omisiones que afecten los derechos que otorga la normatividad universitaria, así como por los que constituyan violencia de género, y coadyuvará con las autoridades en la estrategia dentro de la Universidad para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia en general y de género, en específico. Además de proporcionar asesoría en esos campos.

Además, la Universidad durante el 2020 tuvo transformaciones sustanciales en materia de política institucional para la erradicación de la violencia de género:

Se reformaron tres artículos del Estatuto General; el artículo 95, en el que se incluyó como causa grave de responsabilidad, aplicable a todas las personas que somos parte de la Universidad: “La comisión de cualquier acto de violencia y en particular de violencia de género que vulnere o limite los derechos humanos y la integridad de las personas que forman parte de la comunidad universitaria”.

También se reformó el artículo 98 que habla de las sanciones que podrán imponerse en los casos que no tengan expresamente señalada una pena tanto para personal académico como la comunidad estudiantil:

“Para los casos de violencia de género las sanciones indicadas serán aplicadas de conformidad con los principios de taxatividad y proporcionalidad en los términos establecidos por la normatividad y los Lineamientos correspondientes”.

Y se modificó el artículo 99, que señala la integración del Tribunal Universitario. Sobre el Artículo 99 del mismo ordenamiento, se propone ampliar de uno a tres los vocales permanentes que integrarán el Tribunal Universitario de la siguiente manera:

1. El investigador o investigadora de mayor antigüedad del Consejo Interno del Instituto de Investigaciones Jurídicas;



2. Una profesora o profesor de la Facultad de Estudios Superiores Acatlán designado por el Consejo Técnico correspondiente y
3. Una profesora o profesor de la Facultad de Estudios Superiores Aragón, designado por el Consejo Técnico correspondiente.

En congruencia con esta reforma al Artículo 99, el Consejo Universitario conocerá la propuesta de modificación a la fracción II del Artículo 3º del Reglamento del Tribunal Universitario y de la Comisión de Honor para armonizar el enfoque de paridad.

Estas modificaciones reafirman el compromiso de la UNAM con el combate a la violencia de género y el impulso de la igualdad de género.

Desde la visión de la CIGU, erradicar la violencia de género de la Universidad debe ser un ejercicio colectivo que establezca directrices generales con voluntad y recursos institucionales, pero que al mismo tiempo reconozca e involucre a todas sus poblaciones y, particularmente, que sea sensible a las realidades particulares de las distintas entidades y dependencias, por ello el trabajo directo con las comunidades está constituido por algunos programas clave, uno de ellos y que está relacionado con lo anterior tiene que ver con la prevención de la violencia de género:

Programa de Personas Orientadoras Comunitarias

La CIGU asumió en noviembre de 2020 el Programa de Personas Orientadoras Comunitarias (POCs), que son integrantes de la comunidad universitaria, de cada sector.

Se han realizado dos reuniones con las Personas Orientadoras Comunitarias activas (184 POCs, 152 mujeres y 32 hombres) para comunicar la transición y realizar talleres participativos sobre dos ejes: “Necesidades de capacitación” y “Funciones y tareas como parte de la CIGU”. Dicha figura es importante en la estrategia de promover comunitariamente la igualdad sustantiva, la prevención y la erradicación de la violencia de género en la UNAM.



Además se inició la construcción de la Guía Básica para las POCs como promotoras de la igualdad sustantiva y la erradicación de la violencia de género en la UNAM, y en colaboración con la DDUIAVG, se están definiendo las funciones de las POCs en la nueva Ruta de Atención de Casos de Violencia de Género para la canalización efectiva y acompañamiento básico. Nuestro objetivo es que haya por lo menos una POC en cada una de las entidades y dependencias de la UNAM. La capacitación que impartirá la CIGU estará dividida en tres ejes transversales:

1. Violencia de género
2. Igualdad sustantiva y políticas institucionales
3. Vinculación y mecanismos comunitarios

Esta figura voluntaria y comprometida con la temática de género es fundamental en la estrategia de trabajo comunitario para abrir canales de escucha y participación, así como de canalización expedita e informada.

Prevención de la violencia de género (masculinidades y autocuidado feminista)

En el primer año de labores de la CIGU se apostó por fortalecer y focalizar los procesos de prevención de la violencia de género a partir del diseño de dos proyectos iniciales que se busca implementar de forma amplia y sistemática entre los diferentes sectores universitarios. En apego a los diagnósticos y la información disponible sobre la problemática en la UNAM, se priorizó, desde una mirada preventiva, articular un camino separado pero paralelo de reflexión crítica de los mandatos de género a través de: a) un proyecto de trabajo integral con hombres y b) un proyecto de autocuidado feminista para las mujeres. La separación se ha planteado con fines operativos enfatizando siempre una mirada comunitaria y relacional que apueste por la construcción de subjetividades críticas del orden de género desde el reconocimiento de los vínculos universitarios y la necesidad de construir una comunidad que avance hacia una transformación colectiva para la igualdad sustantiva de género en todas las condiciones y prácticas de sus diferentes sectores.



En el caso de los hombres, se desarrolló el documento “Lineamientos para un modelo integral de trabajo con hombres en la UNAM” que sentará las bases para la puesta en marcha de un modelo de intervención que pretende, como meta final, hacer partícipes a la mayor parte de académicos, alumnos y trabajadores administrativos en la erradicación de las violencias machistas, así como de otras desigualdades relevantes dentro de la Universidad. El modelo se construye desde un enfoque crítico de la masculinidad, promotor de toma de responsabilidad y renuncia a los privilegios y violencias machistas a partir de herramientas reflexivas, participativas y vivenciales que es sensible a la multiplicidad de posiciones subjetivas de los hombres y que ofrecerá herramientas para trabajar tanto con hombres que han sido señalados de ejercer violencia en la UNAM como para aquellos que no lo han sido, pero que el proyecto busca implicar como agentes de cambio y multiplicadores de autorreflexión sobre la reproducción de las desigualdades de género.

En el caso del trabajo con mujeres, la prevención de la violencia de género se ha pensado desde la mirada del autocuidado feminista y de la reflexión crítica del mandato de la feminidad. Se busca que el proyecto logre poner sobre la mesa la discusión sobre las relaciones íntimas, la crítica al amor romántico y el trazado de redes feministas de apoyo entre pares. Reconociendo la importancia de las interacciones en los espacios virtuales, el modelo tendrá un particular énfasis en proveer herramientas de seguridad digital para la prevención de violencias sexistas.

Inclusión comunitaria

La inclusión comunitaria es uno de los ejes más relevantes del trabajo que realiza la CIGU desde su creación, toda vez que reconoce la especificidad de grupos y sectores de la Universidad que no han accedido con la misma velocidad hacia mejores condiciones de igualdad de género y, por tal motivo, encuentran marcadas dificultades estructurales para el desarrollo integral de sus trayectorias. En este sentido, a través de su programa de inclusión comunitaria ha buscado producir nuevos equilibrios y acelerar el camino institucional para que todas las personas, especialmente aquellas cuyos perfiles encuentran mayores obstáculos por razones de género, avancen de manera sinérgica hacia una vida universitaria en igualdad de condiciones.



En función de los diagnósticos previamente realizados en la UNAM, y como resultado de los primeros análisis de la CIGU, se emprendieron tres proyectos focalizados de largo aliento:

- Programa de corresponsabilidad de los cuidados
- Programa de mujeres en las STEM
- Programa de diversidades y disidencias sexogenéricas

Esta definición de proyectos no es excluyente, si bien representa una primera apuesta de focalizar de manera articulada los esfuerzos universitarios orientados a diagnosticarlas, incidir en ellas y lograr transformarlas de manera paulatina.

Entre los resultados del programa de inclusión comunitaria en el primer año de trabajo destacan el diseño de un plan de respuesta a los efectos del confinamiento por COVID-19 con enfoque de corresponsabilidad de los cuidados, que impulsó en octubre de 2020 el desarrollo del Seminario Virtual: “La investigación y la docencia en tiempos de pandemia: una reflexión con enfoque de género”. Los diálogos planteados en este seminario constituyen una importante base para el desarrollo de un diagnóstico participativo sobre condiciones de corresponsabilidad de los cuidados en la UNAM. El informe de resultados se encuentra en fase de redacción y será complementado con la aplicación de una encuesta representativa a implementarse durante 2021.

Asimismo, destaca la integración del programa de actividades del proyecto mujeres en las STEM que priorizó el desarrollo de dos proyectos: por una parte, el diseño de una guía para eliminar sesgos de género en los procesos de selección, contratación, promoción y evaluación del personal académico (en desarrollo), y por otra, la elaboración de un programa de iniciación científica para alumnas de bachillerato en las disciplinas STEM que se ha planteado como un proyecto anual y colaborativo con las entidades académicas del subsistema de la investigación científica. En este marco, los días 11 y 12 de febrero de 2021 se llevó a cabo un programa amplio de celebración del Día Internacional de las Mujeres y las Niñas en la Ciencia, coorganizado en vinculación con la Coordinación de la Investigación Científica, el Subsistema de Investigación Científica y la Dirección General de Divulgación de la Ciencia. Por la importancia de cerrar brechas de género en



las ciencias STEM a través de la incorporación de más mujeres, el programa de actividades tuvo una fuerte orientación a tender diálogos intergeneracionales entre académicas líderes y de alto renombre y alumnas de bachillerato que se encuentra en proceso de definir su opción vocacional.

Respecto al proyecto de diversidades y disidencias sexogenéricas se comenzó el diseño de un diagnóstico con enfoque de derechos humanos y derechos universitarios que se espera implementar durante 2021.

Diagnóstico general en materia de género

El “Diagnóstico General sobre la Desigualdad de Género en la UNAM” se conforma por el resultado del análisis de fuentes de datos primarios (encuestas) y de datos secundarios (base de datos) y se estructura en 7 ejes: 1) Transversalización de la política institucional, 2) Violencia de género, 3) Corresponsabilidad en las tareas de cuidado, 4) Mujeres en STEM, 5) Techo de cristal, 6) No discriminación y 7) Educación con perspectiva de género: Docencia e investigación.

Hasta el 22 de febrero de 2021, el formulario Diagnóstico General en materia de Género ha sido respondido por 103 entidades y/o dependencias (73%), 16 entidades y/o dependencias tienen actividad en el portal (11%) y 22 entidades y/o dependencias no han respondido aún (16%). El universo total es de 141 entidades y/o dependencias.

La UNAM funge como institución clave para el desarrollo del Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior (ONIGIES), el cual es un proyecto de colaboración interinstitucional en el que participan el CIEG, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH), la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), la Red Nacional de Instituciones de Educación Superior (RENIES)-Igualdad, el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres), la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (Conavim), y ONU Mujeres México, como entidad asesora. El objetivo del ONIGIES es sistematizar y mostrar información estadística relevante sobre la situación de la igualdad de género en las Instituciones de Educación Superior del territorio mexicano.



Cultura y Comunicación para la igualdad

Cultura

Conscientes de que uno de los caminos más eficaces para la sensibilización de las comunidades en torno a problemáticas clave –como el género– es la cultura, la Coordinación para la Igualdad de Género propuso la creación de una Dirección de Cultura y Comunicación para la Igualdad.

Por medio de las actividades desarrolladas por esta Dirección trabajamos en la construcción de espacios de diálogo, intercambio y creación dentro de la comunidad universitaria, orientados a fomentar la igualdad de género.

Se busca así, promover una cultura de la igualdad a través de tres acciones fundamentales: sensibilizar, visibilizar y comunicar. Con este objetivo se han llevado a cabo en el periodo que se informa 119 actividades culturales, de educación y de vinculación (28 conferencias, 23 entrevistas, 20 miércoles para la igualdad, 16 programas de radio, 12 foros, 11 mesas redondas, 3 cursos, 2 seminarios, 2 capacitaciones, 1 programa de televisión y 1 taller), realizadas con la colaboración de varias decenas de entidades y dependencias de nuestra Universidad.

Destaca, asimismo, la convocatoria hecha a toda la comunidad universitaria a realizar de manera conjunta, y con la coordinación de la propia CIGU, la conmemoración del Día Mundial contra la Violencia hacia las Mujeres 2020. Esto permitió llevar a cabo de manera coordinada, y bajo un mismo objetivo y una misma imagen gráfica, la realización de más de 250 actividades académicas, culturales, artísticas y comunitarias.

Dentro del área de Cultura hemos trabajado de manera muy cercana con la Coordinación de Difusión Cultural, especialmente con la Dirección de Publicaciones, con la Dirección de Literatura, con las Cátedras José Emilio Pacheco, Inés Amor, Carlos Fuentes y Rosario Castellanos. Asimismo, hemos creado un programa permanente de “Cultura en Bachillerato” trabajando conjuntamente con las áreas correspondientes de CCH y la ENP.



Es importante subrayar la creación del Seminario de Resolución de Conflictos y Construcción de Paz en el que participan de manera regular miembros de la comunidad académica y del funcionariado universitario.

Una mención especial merece la gestión para la creación de la Beca UNAM-Santander para Universitarias con discapacidad, realizada en colaboración con la Dirección General de Atención a la Comunidad y la Dirección General de Atención Escolar.

Durante el mes de diciembre de 2020, y como culminación de un año de trabajo con ONU Mujeres Colombia y con la Agencia de Cooperación Iberoamericana, se realizó el Foro Internacional “Cultura, Género y Migración”, en el que participaron creadoras, académicas y activistas de América Latina y Europa.

Como parte de nuestro ejercicio de escucha para enriquecer el tejido comunitario convocamos a las mujeres de la Universidad a participar con testimonios en el libro colectivo “Voces de las universitarias”. Recibimos más de 95 artículos que serán publicados de manera conjunta con Libros UNAM.

Comunicación

En la CIGU entendemos el acto de comunicar como la creación de contextos de significación, en los que cobran relevancia los sentidos y las identidades que, cada vez más, dejan de ser homogéneas, estables y acabadas. Comunicar en el siglo XXI, desde la perspectiva de género y desde la máxima casa de estudios, implica reconocer las estructuras de poder como la raza, la clase y el género, que envuelven y determinan nuestras formas de ser, de actuar y de concebir el mundo y a los seres que en éste habitan.

El programa de Comunicación para la Igualdad busca, así, construir narrativas incluyentes y diversas sobre igualdad de género y protección de derechos humanos.

Bajo la premisa de que lo que no se nombra no existe, el programa de Comunicación para la Igualdad ha diseñado estrategias de comunicación en medios digitales y comunitarios que promueven la visibilización de distintas identidades y expresiones de género.



El 14 de mayo de 2020 se crearon las redes sociales de la Coordinación, iniciando con las 3 principales: Facebook, Twitter e Instagram; posteriormente se sumó Youtube con la finalidad de albergar los videos de las actividades de la CIGU, así como Spotify y SoundCloud, los cuales hospedan el proyecto radiofónico de la Coordinación «Violeta y Oro».

Por otra parte, el 21 de octubre del 2020 se habilitó el sitio web de la CIGU, en el cual se alberga información de carácter institucional y también los recursos didácticos, cartelera de actividades de la coordinación, y de toda la universidad, en materia de igualdad de género.

El trabajo realizado en estas plataformas socio-digitales se muestra en **1,850 publicaciones**, las cuales ha permitido alcanzar, de mayo a diciembre, a un total de: **4,688,177 personas**.

Desde el inicio de la Coordinación, se ha trabajado en la vinculación con la Dirección General de Comunicación Social, así como con los medios de comunicación universitarios: TV UNAM y Radio UNAM. De igual forma, se ha buscado la colaboración con otros medios de comunicación. Al corte se han obtenido **196 notas en medios de comunicación**.

El 10 de agosto se lanzó el primer número de **La Boletina**, publicación quincenal que refleja las problemáticas de igualdad de género, la normatividad y la política institucional en materia de igualdad sustantiva y equidad de género. A febrero de 2021 **se han publicado 12 números**, con la participación de la totalidad de escuelas, facultades e institutos, con ellos se trabaja en la transversalización de la política de igualdad de género en toda la universidad; además, se informa y difunden las herramientas normativas y rutas críticas institucionales de atención a los casos de violencia de género.

De octubre a noviembre de 2020 se llevó a cabo el curso Género y Comunicación, con el objetivo de ofrecer un espacio de formación en temas de género para las personas responsables de la comunicación y la difusión de la UNAM. El curso contó con la participación de **86 personas**. A partir de esta experiencia, se diseñó una Guía de comunicación no sexista, para ser consultada y aplicada en la creación de contenido y estrategias de comunicación.



HACIA DÓNDE VAMOS

En el quinto Objetivo para el Desarrollo Sostenible (ODS) de la agenda 2030, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) posiciona la igualdad de género como un derecho básico para lograr una sociedad plena. La UNAM tiene un rol fundamental como precursora e impulsora de la igualdad sustantiva en la sociedad mexicana. En este sentido la CIGU se vincula con entidades y dependencias universitarias, organizaciones nacionales e internacionales cuya misión es fortalecer la igualdad de género.

Sabemos que para alcanzar la igualdad de género necesitamos romper con las relaciones de género basadas en estereotipos y roles sociales que nos han impuesto tanto a mujeres como a hombres, y que establecen normas excluyentes de comportamiento así como determinadas prácticas sociales y culturales. La igualdad es un derecho fundamental por el cual las mujeres han luchado históricamente para gozar de las garantías de vivir una vida libre de violencia y discriminación que garantice la libertad: libertad para desarrollarse, pensar y actuar como lo deseen; para decidir sobre su cuerpo, y acceder a espacios, reales y simbólicos, que les han estado negados desde tiempo atrás. Los espacios que habitan las mujeres deben ser igualitarios y seguros. La Universidad no está excluida de esta exigencia, por ello la importancia de seguir hablando del tema: de lo que se ha hecho y de lo que falta aún por hacer, con la mirada puesta a la vez en la historia, en el hoy y en un futuro que imaginamos incluyente, igualitario, respetuoso de las diversidades y de los derechos humanos.

La CIGU enfrenta las resistencias que estos objetivos generan, de manera comunitaria, escuchando y poniendo atención en las voces que reclaman de manera legítima la erradicación de la violencia de género y construyendo planes y programas institucionales que atiendan las demandas basadas en las necesidades y urgencias de la comunidad universitaria. Para construir igualdad debemos identificar y dismantelar las prácticas desiguales, inequitativas y discriminatorias. No es fácil y no será rápido porque sabemos que se trata de una transformación social y cultural, pero los avances deben comenzar con paso firme.



Nuestro mayor reto es implementar una política integral de igualdad sustantiva de género que dé respuesta a las diferentes expresiones de desigualdad y vulnerabilidad en los distintos sectores estudiantiles, académicos y administrativos de nuestra Universidad. Una política que sea sensible a las particularidades de las distintas comunidades que la conforman, pero que se aplique en todas ellas y nos haga caminar con un objetivo común. Las alianzas y el diálogo son nuestra forma de construir igualdad de género.

Sabemos que la UNAM es un referente no sólo en México sino en todo el continente, por lo cual los avances que aquí podamos lograr, serán un elemento positivo en la transformación de nuestras sociedades.

Cierro retomando nuestros verbos clave:

ESCUCHAR y ENLAZAR PARA TRANSFORMAR.
Y ésta es una labor de toda la comunidad.

