HERRAMIENTAS
PARA UNA DOCENCIA
IGUALITARIA, INCLUYENTE Y
LIBRE DE VIOLENCIAS

IGUALDAD DE GÉNERO UNAM

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

Leonardo Lomelí Vanegas
Rector

Patricia Dolores Dávila Aranda
Secretaria General

Tomás Humberto Rubio Pérez
Secretario Administrativo

Diana Tamara Martínez Ruíz
Secretaria de Desarrollo Institucional

Raúl Arcenio Aguilar Tamayo
Secretario de Prevención, Atención y Seguridad Universitaria

Hugo Alejandro Concha Cantú
Abogado General

Norma Blazquez Graf
Coordinadora para la Igualdad de Género

COORDINACIÓN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

Mónica Quijano Velasco
Directora de Educación para la Igualdad

Sandra Barranco García
Directora de Transversalización de Políticas Universitarias

BIENVENIDA AL
nuevo ciclo escolar

¡Te damos la más cordial bienvenida a un nuevo ciclo escolar!

El equipo de la Coordinación para la Igualdad de Género (CIGU) preparó para ti este material con el fin de compartirte algunos consejos sobre buenas prácticas docentes, con miras a construir ambientes educativos igualitarios y libres de violencia por razones de género, en el día a día de tu trabajo en el aula y con el estudiantado.

Asimismo, podrás encontrar información sobre la legislación, normativa y estructuras universitarias para la igualdad y atención a casos de violencia de género, así como una selección de enlaces a materiales que la CIGU ha preparado y que podrán servir de apoyo, tanto para tus clases como para profundizar en temas relacionados con la igualdad de género, ambientes libres de violencia y comunidades donde prevalezca el respeto y la cultura de paz.

Dra. Norma Blazquez Graf
Coordinadora para la Igualdad de Género

Índice

1. Buenas prácticas docentes

- Buenas prácticas:
  - Trabajo en clase
  - Espacios virtuales
  - Convivencia con el estudiantado
  - Incorporación de la perspectiva de género en los programas de las asignaturas

2. Uso de lenguaje incluyente y no sexista

3. Información institucional sobre igualdad de género y atención a casos de violencia de género

- Línea el tiempo de la Igualdad de Género en la UNAM
- Comisión Especial de Igualdad de Género del H. Consejo Universitario
- Coordinación para la Igualdad de Género en la UNAM (CIGU)
- Centro de Investigaciones y Estudios de Género (CIEG)
- Defensoría de los Derechos Universitarios, Igualdad y Atención a la Violencia de Género: Ruta de atención a casos de violencia de género
- Comisiones Internas para la Igualdad de Género (CInIGs)
- Personas Orientadoras Comunitarias (POCs)
- Normativa universitaria sobre igualdad de género y ética universitaria
  - Estatuto General de la UNAM
  - Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en la UNAM
  - Acuerdo del Rector por el que se establecen Políticas Institucionales para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de casos de Violencia de Género
  - Documento Básico para el fortalecimiento de la Política Institucional de Género de la UNAM
  - Código de Ética de la UNAM

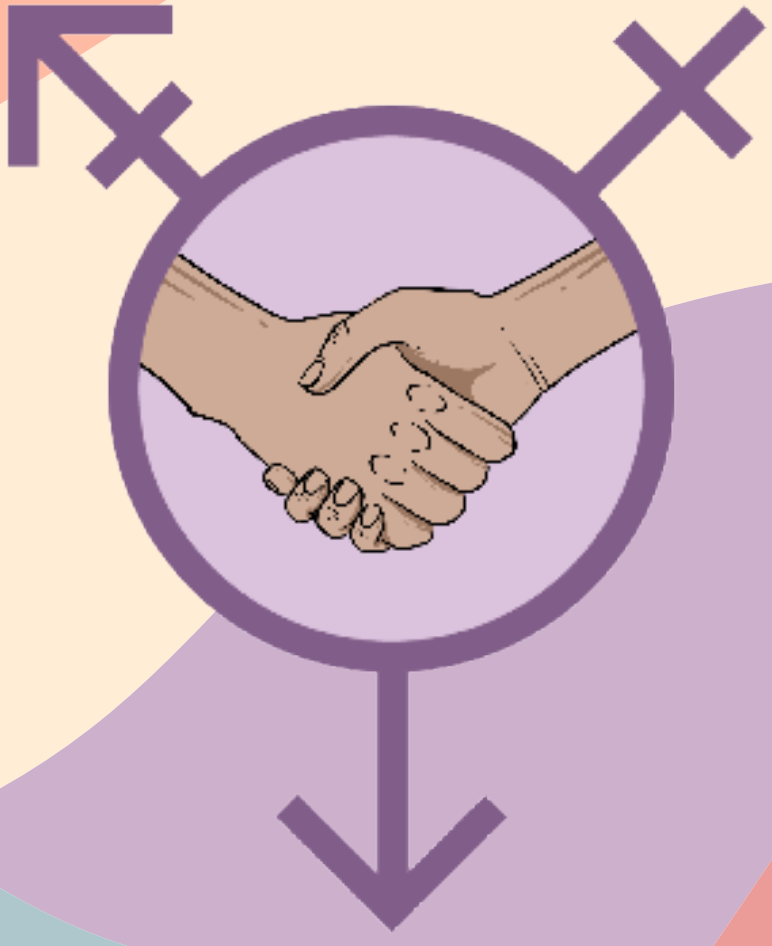
4. ¿Qué hacer si tienes conocimiento de un caso de violencia de género?

5. Recursos CIGU

6. Glosario

7. Fuentes consultadas

Buenas prácticas DOCENTES para la IGUALDAD de género



Buenas prácticas durante el trabajo en clase

Las buenas prácticas docentes son todas aquellas actividades e intervenciones realizadas por el profesorado que intervienen en el proceso de enseñanza-aprendizaje y que buscan incrementar los resultados positivos del mismo. Cuando hablamos de buenas prácticas docentes con **perspectiva de género*** nos referimos específicamente a la necesidad de aceptar que existen diversas formas de reconocernos sexual, social y culturalmente y que, por lo tanto, es necesario reflexionar sobre cómo podemos repensar los distintos contenidos, prácticas y contextos de la educación desde una perspectiva incluyente, que nos ayude a identificar, reconocer, respetar y potenciar las diversidades presentes en nuestra comunidad (Universidad de los Lagos, 2020, p. 10). Esto con el fin de construir ambientes de aprendizaje incluyentes y libres de discriminación.

Por ello, es importante identificar que existe un **currículo oculto***, muchas veces inconsciente, que contribuye a reproducir **roles***, **estereotipos*** y **violencias por razones de género***.

Para evitar que esto suceda te recomendamos poner atención a lo siguiente:

1. La participación en clase

- Quiénes y cómo participan en clase

  ¿Tienes cuidado de dar equitativamente la palabra a mujeres, hombres y diversidades sexo-genéricas? ¿Cómo retroalimentas las participaciones? ¿Quiénes suelen presentar los resultados o exponer ante el grupo el trabajo que se genera en equipos? ¿Cómo se distribuyen las actividades entre los equipos que llevan a cabo trabajo de campo o en prácticas de laboratorio?

Los varones suelen tener mayor participación verbal en las clases: es común que se extiendan más al hablar y que sean

elegidos como voceros de los equipos. Además, es común que a las estudiantes se les dé menor retroalimentación o reconocimiento por sus aportaciones y que sean frecuentemente interrumpidas al intervenir.

2. Las imágenes y ejemplos que compartes

En las actividades y materiales de enseñanza, en ocasiones se utilizan ejemplos, frases, textos o imágenes que reproducen estereotipos de género, y que muestran o normalizan algún tipo de violencia o desigualdad.

- Si vas a utilizarlos intencionalmente para abordar esas u otras problemáticas acláralo con el grupo antes de realizar la actividad.
- Evita el uso de imágenes o comentarios estereotipados que sugieran que las mujeres deben dedicarse a las tareas del hogar o al cuidado excesivo del cuerpo y la belleza física.

3. Socializa los puntos anteriores con el grupo

Que el estudiantado esté al tanto de estas prácticas y actitudes es un gran paso para que se asuma un compromiso comunitario en la construcción de ambientes escolares libres de violencia y discriminación por razones de género.

Recuerda que es responsabilidad de toda la comunidad contribuir a tener experiencias universitarias dignas y libres de violencia de género. ¡Tú puedes comenzar desde tu actividad docente!

Buenas prácticas en ambientes virtuales

Los ambientes virtuales en los procesos educativos son espacios donde se entablan relaciones, dinámicas de grupo y donde se construyen y se comparten aprendizajes. Por ello es importante que se trabaje en hacer de la virtualidad un espacio seguro y libre de violencia por razones de género.

Te recomendamos algunas acciones que pueden ayudarte a hacerlo:

- Comparte por medios institucionales las ligas o claves de las sesiones sincrónicas. Hazlo únicamente con quienes integran tu grupo y conviértela en sesión cerrada una vez que inicie la clase.
- Si llega a haber **violencia digital*** durante una clase por videollamada, cierra la sesión en ese momento y comunícate con tu grupo para acordar cómo continuarán el trabajo.
- Comparte con tu clase **la ruta** para presentar quejas por violencia de género.
- En caso de que alguna persona requiera atención psicológica, a causa de la violencia digital sufrida en la videollamada, proporciónale los teléfonos de la **Defensoría de los Derechos Universitarios, Igualdad y Atención a la Violencia de Género.**
- Solicita al estudiantado acceder a los grupos, aulas virtuales y videollamadas utilizando su nombre y apellido.

Recuerda que las, los y les estudiantes pueden tener un nombre distinto al que aparece en las listas oficiales. Pregúntales o pídeles que te lo hagan saber para que tú y el resto del grupo puedan nombrarse entre sí correctamente.

- Propónle a tu grupo que, de ser necesario, cada estudiante coloque el pronombre con el que quiera que se le llame.
- Recuerda que ciertas acciones virtuales durante las videollamadas (encender las cámaras o los micrófonos) implican entrar en la vida privada del estudiantado. Por esa razón, te sugerimos establecer acuerdos voluntarios, empáticos y comprensivos sobre el uso de estas herramientas.

- Establece con tu grupo que el chat es una forma de comunicación basada en la responsabilidad y el respeto. Úsalo de esta manera para evitar ambientes hostiles y violentos.
- Graba tu exposición y súbela a la plataforma en la cual estés trabajando para que quienes no pudieron asistir a la sesión sincrónica tengan la posibilidad de verla posteriormente.
- Ten comprensión ante las desigualdades estructurales y digitales de la comunidad estudiantil. Procura generar estrategias diferenciadas para que todo el estudiantado pueda acceder a los contenidos y trabajar sin rezagarse.

¡A la distancia también podemos cuidarnos y establecer ambientes escolares dignos y libres de violencia de género!

Buenas prácticas para la convivencia docente-estudiante

Generar buenas relaciones, ambientes sanos y optimizar el aprendizaje es parte fundamental de una educación igualitaria, respetuosa y libre de violencia por razones de género. En tu relación con el estudiantado:

- Procura que la comunicación fuera del aula sea a través de correo electrónico (de preferencia correo institucional). Evita usar redes sociales para enviar mensajes personales.
- Es importante que los mensajes que envíes sean en horario laboral. Evita enviar mensajes ya entrada la noche, de madrugada y en fines de semana.
- Al momento de dirigirte a una persona (ya sea dentro o fuera del aula), hazlo por su nombre. Evita usar frases como «mi amor», «chiquita/chiquito», «nena», «mamacita/papacito», etc.

- Si decides dar asesorías personalizadas, asegúrate de ofrecerlas a todo el grupo y no a alguna persona en particular.
- En caso de dar asesorías presenciales, hazlo dentro de las instalaciones educativas y de preferencia en espacios concurridos (sala de tutorías, bibliotecas, etc). Evita los salones vacíos. Si la actividad implica estar a solas con la persona asesorada, mantén las puertas abiertas del cubículo o espacio en el que te encuentres y las entradas y salidas accesibles.
- Es importante que las pláticas que entables con el alumnado se ciñan a los temas académicos, deja fuera la vida personal y de ninguna manera abordes temáticas vinculadas a la vida sexual de las personas.

Para una convivencia igualitaria, respetuosa y libre de violencia de género es importante recordar que, como docente, eres una figura de autoridad y, por lo tanto, estás en una posición de poder que implica responsabilidades.

¡Está en tus manos generar ambientes cómodos y seguros para que el estudiantado pueda desarrollarse en plenitud y libertad!

Si eres académico varón, problematizar tu relación como docente implica una reflexión sobre una doble condición de poder: de género e institucional: ¿estableces un trato diferenciado de ventaja/desventaja, cercanía/lejanía, rigor/flexibilidad, reconocimiento/indiferencia, asignación de tareas o roles con tus estudiantes en función de su sexo-género? Si es así, ¿cuál es el fundamento de ese trato diferenciado?

En la UNAM existen actividades para reflexionar críticamente los mandatos de la masculinidad. En la última sección encontrarás algunas de ellas ¡acércate!

Incorporación de la perspectiva de género en los programas de las asignaturas

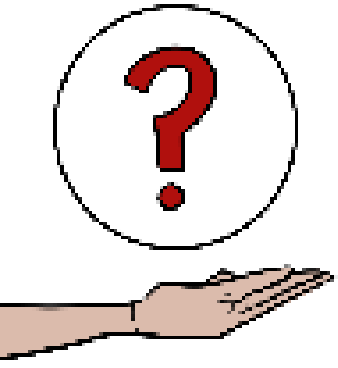
La inclusión de la perspectiva de género en los programas de estudio de las asignaturas que impartes es fundamental para una enseñanza justa e igualitaria.

Para ello, te proponemos algunas acciones que puedes realizar para incorporar la perspectiva de género en tus programas de estudio:

- Haz una revisión en la cual identifiques los sesgos, los valores y mensajes de género que ofrece tu programa. Puedes partir de las siguientes preguntas:

  - ¿Estoy incluyendo el legado, la experiencia y la aportación de las mujeres en mi campo de conocimiento? ¿Realmente no hay ninguna aportación femenina en este campo de estudio o más bien yo no las conozco?

  - ¿La bibliografía de mi programa incluye autoras? Si no lo hace porque no existen mujeres que hayan publicado en mi campo, ¿incluyo un espacio para reflexionar con el estudiantado por qué sucede esto?



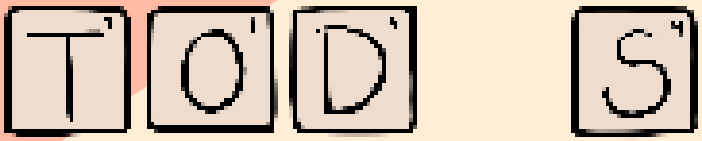
  - ¿Alguno de los contenidos de mi asignatura permiten identificar **sesgos***, desigualdades, estereotipos y roles de género en el ejercicio de mi área de conocimiento o disciplina?

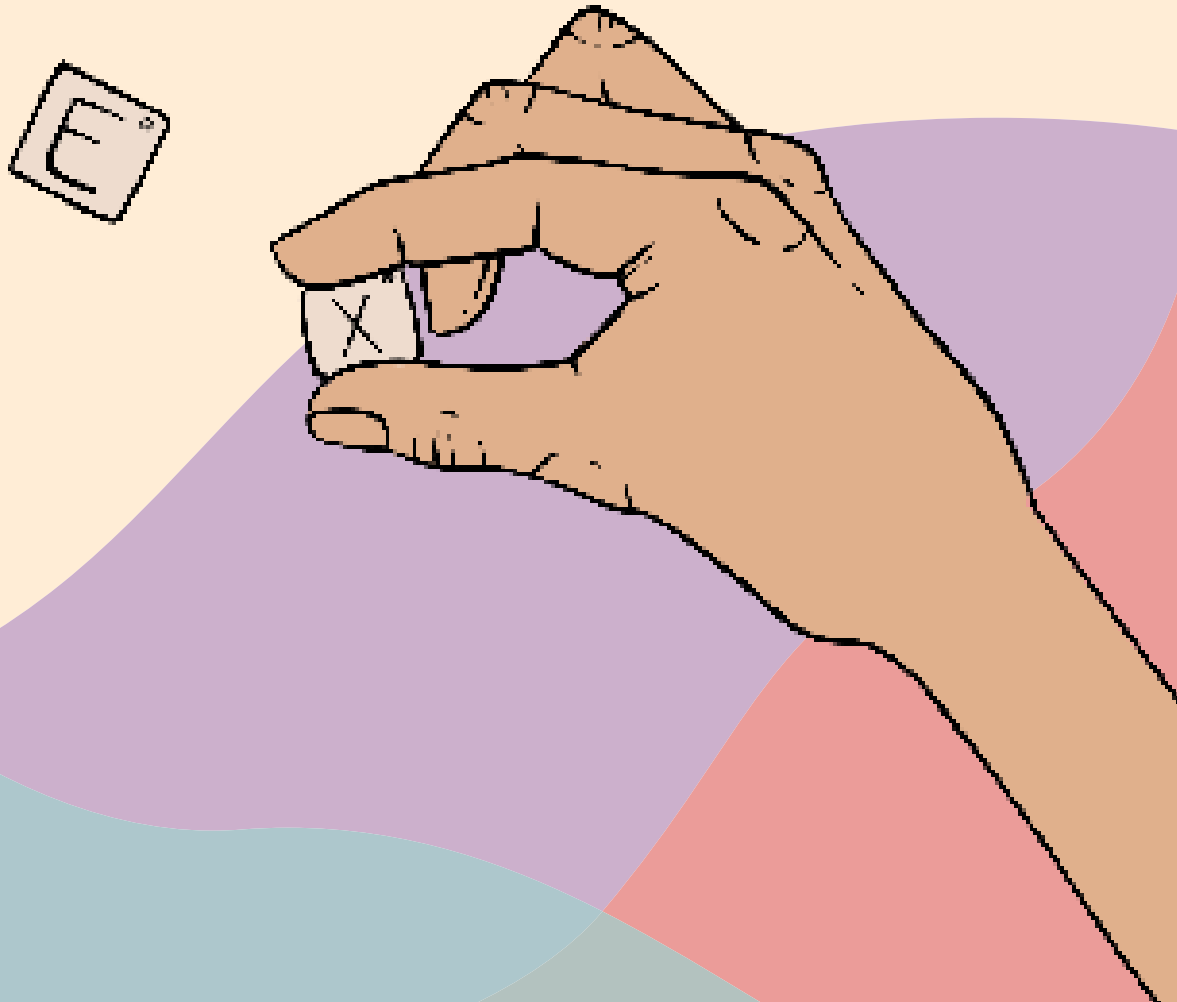
  - ¿Cómo influyen los contenidos de mi asignatura en el desarrollo intelectual, profesional y personal de las alumnas de la carrera?

- Procura utilizar el lenguaje incluyente y no sexista en la redacción de programas de estudio.
- Evita temáticas y contenidos sexistas que coloquen a mujeres, hombres y diversidades sexo-genéricas en estereotipos de género. En caso de que existan, hazlos visibles y problematízalos en conjunto con el estudiantado. Esto puede ser una interesante oportunidad de aprendizaje.
- En caso de que los contenidos de tu programa toquen temas de género que sean sensibles, construye un consenso grupal sobre cómo los pueden abordar en conjunto. Por ejemplo, temas vinculados a violencias o discriminaciones por razones de género, derechos sexuales y reproductivos, por mencionar sólo algunos. Esta es una buena oportunidad para que el trabajo educativo sea participativo sin herir sensibilidades.
- Conoce el trabajo de otras colegas docentes e intercambia bibliografía y/o realiza proyectos de trabajo colaborativo.
- Explora los estudios de **epistemología feminista*** y la visión crítica de las masculinidades en tu área de conocimiento.

Para incorporar la perspectiva de género en tus programas y, con ello, hacer visible la construcción androcéntrica de los saberes, considera que los contenidos son visiones del mundo. Cuando haces visibles a las mujeres y a las diversidades sexo-genéricas y sus contribuciones en tu área de conocimiento estás transformando las desigualdades y discriminaciones que, históricamente, han borrado a estos sectores de la población.

Uso de lenguaje INCLUYENTE y no sexista





Uso de lenguaje incluyente y no sexista

A través del lenguaje nombramos, interpretamos y le damos forma al mundo y a nuestra experiencia en él. Sin embargo, con el lenguaje también se pueden reproducir, directa o indirectamente, diferentes estereotipos y roles de género, y con ello, generar distintos niveles de discriminación. Por esa razón, el lenguaje incluyente se ha convertido en una vía para combatir las inequidades existentes en la lengua.

¿Qué es el lenguaje incluyente?

Es un modo de expresión oral, escrita o visual que pone de manifiesto la existencia del género femenino, masculino o sin género gramatical con la intención de visibilizar la existencia de las mujeres, los hombres y personas que no se identifican con un género. De este modo se busca construir comunidades que promuevan, en todo momento, la igualdad entre las personas.

¿Todas, todos, todes?

> El género gramatical con el que alguien se refiere a sí mismo y con el que le tratan los demás sí tiene una inmensa trascendencia social e identitaria. Todes es ejemplo de que, en ocasiones, la realidad desborda la gramática. Y cuando la lengua no dispone (aún) de mecanismos para denominar con exactitud lo que necesita ser nombrado... vendrán les hablantes a crearlo .
>
> Elena Álvarez Mellado (2017)

Desde hace ya varios años, diversas personas pertenecientes a colectivos y grupos de activismo que han luchado contra la discriminación han propuesto alternativas para sustituir el uso del **masculino genérico***. En un principio, se propuso

el uso del masculino y el femenino, es decir, el desdoblamiento del masculino genérico en femenino y masculino. Por ejemplo: sustituir «todos» por «todas y todos». Sin embargo, este desdoblamiento deja fuera a todas las personas que no se identifican forzosamente con alguno de estos dos géneros.

Para solventar esta cuestión, han surgido dos propuestas que aún no han sido aceptadas por la Real Academia Española y que no buscan imponerse como norma. La primera es el uso de la letra «x»; por ejemplo: en lugar de escribir «todos» se utiliza «todxs». Con ello se rompe el binarismo y permite incluir a todas las **identidades sexo-genéricas***. El uso de la «x» no presenta problema en el lenguaje escrito, pero sí tiene una limitante en la pronunciación. Es frente a esta limitante que surge la segunda propuesta: el uso de la letra «e», como una forma de utilizar el género neutro en nuestras comunicaciones, por ejemplo: sustituir «todos» por «todes». (Universidad Nacional Mar del Plata, s/f, p. 15).

Como parte de un esfuerzo por nombrar las diferentes posiciones sexo-genéricas, en algunos sectores feministas y disidentes se ha popularizado el desdoblamiento femenino, masculino y no binario mediante la fórmula: todas, todos y todes. El lenguaje, vemos, está vivo y da oportunidad a la transformación para usos sociales como la búsqueda de la igualdad a todos los niveles, incluida el de la representación.

> Nombrar a las mujeres no es un acto ocioso ni una cuestión de corrección política, porque la corrección política se queda en la forma y la perspectiva de género quiere ir a lo sustantivo, que es reconocer la dignidad e igualdad de las mujeres.
>
> Comisión Nacional de Derechos Humanos (2016)

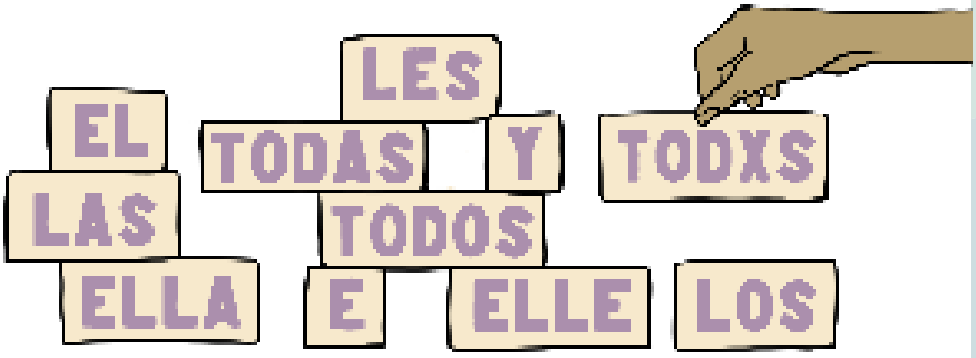
El lenguaje incluyente en el espacio escolar

El uso de la «x» y la «e» es una forma, opcional y no normativa, de utilizar el lenguaje de manera incluyente en nuestras interacciones con el estudiantado, para generar ambientes educativos donde todas las personas se sientan incluidas. El uso del lenguaje incluyente contribuye a la construcción de dinámicas de confianza y libres de discriminación, sobre todo si en tu grupo están inscritas personas sexodiversas.

El uso de la «x» y de la «e» no está en las normas gramaticales de nuestra lengua y no han sido aprobadas por la Real Academia Española. Por ello, su uso en la interacción con el estudiantado y con todas las personas en general es decisión de cada docente.

Cabe decir que hay otras propuestas de utilizar el lenguaje incluyente que no contravienen las normas gramaticales y que sirven para sustituir el masculino genérico. Por ejemplo, se puede elegir el uso de sustantivos colectivos neutros: en vez de «los estudiantes» o «el estudiante», utilizar «el estudiantado» o «la comunidad estudiantil»; los docentes por «el personal docente» o «la planta docente»; «el joven» o «los jóvenes» por «la juventud»; «los seres humanos» por «las personas», etc.

Asimismo, existe la opción de usar sustantivos generales en sustitución del cargo de las personas: en vez de utilizar «los coordinadores» podemos optar por «las coordinaciones» o en vez de «los directores», «la dirección».



¿Y el lenguaje no sexista?

Es un modo de expresión oral, escrita o visual que busca eliminar el **sexismo*** en el lenguaje. Esto implica una ruptura con toda manifestación que legitime y reproduzca las relaciones discriminatorias hacia las personas por razones de género, mismas que devalúan o invisibilizan a las mujeres y a las **diversidades sexo-genéricas**, a través de formas lingüísticas **androcéntricas***, **misóginas*** o **lgbtifóbicas***.

> El sexismo en el lenguaje es quizá la forma masiva de injusticia social más penetrante, más profundamente arraigada desde el punto de vista psicológico, más difícil de percibir y más resistente al cambio.
>
> Hortensia Moreno (2017)

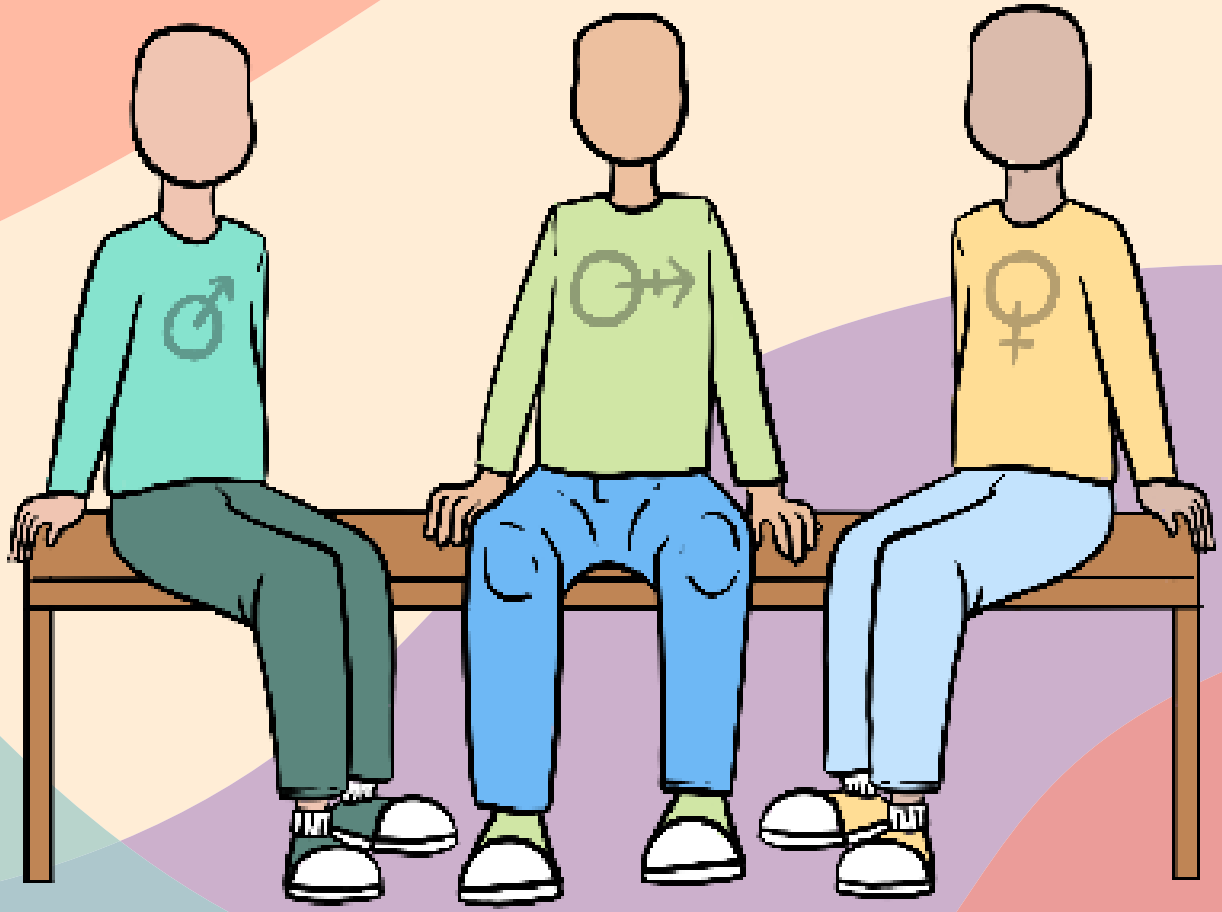
Estrategias para incluir el lenguaje incluyente y no sexista en la práctica docente

- En el diseño y la presentación de tu programa de asignatura incluye el uso de pronombres femeninos, masculinos y sustantivos genéricos neutros para referirte al estudiantado (Ej. La alumna/alumno; el alumnado). *De manera opcional puedes también utilizar las letras «x» o «e» o lxs alumnxs, les alumnes. Esta forma de dirigirte al estudiantado incluye también a las personas que no se identifican con el género masculino o femenino.
- Al inicio de cada ciclo escolar pregunta si hay alguna persona que quiera ser nombrada de una manera distinta a la registrada en la lista y llámala por el nombre que la persona indique. De ser necesario, dirígete de manera individual sobre los pronombres que prefieren (por ejemplo: ella, él o elle).

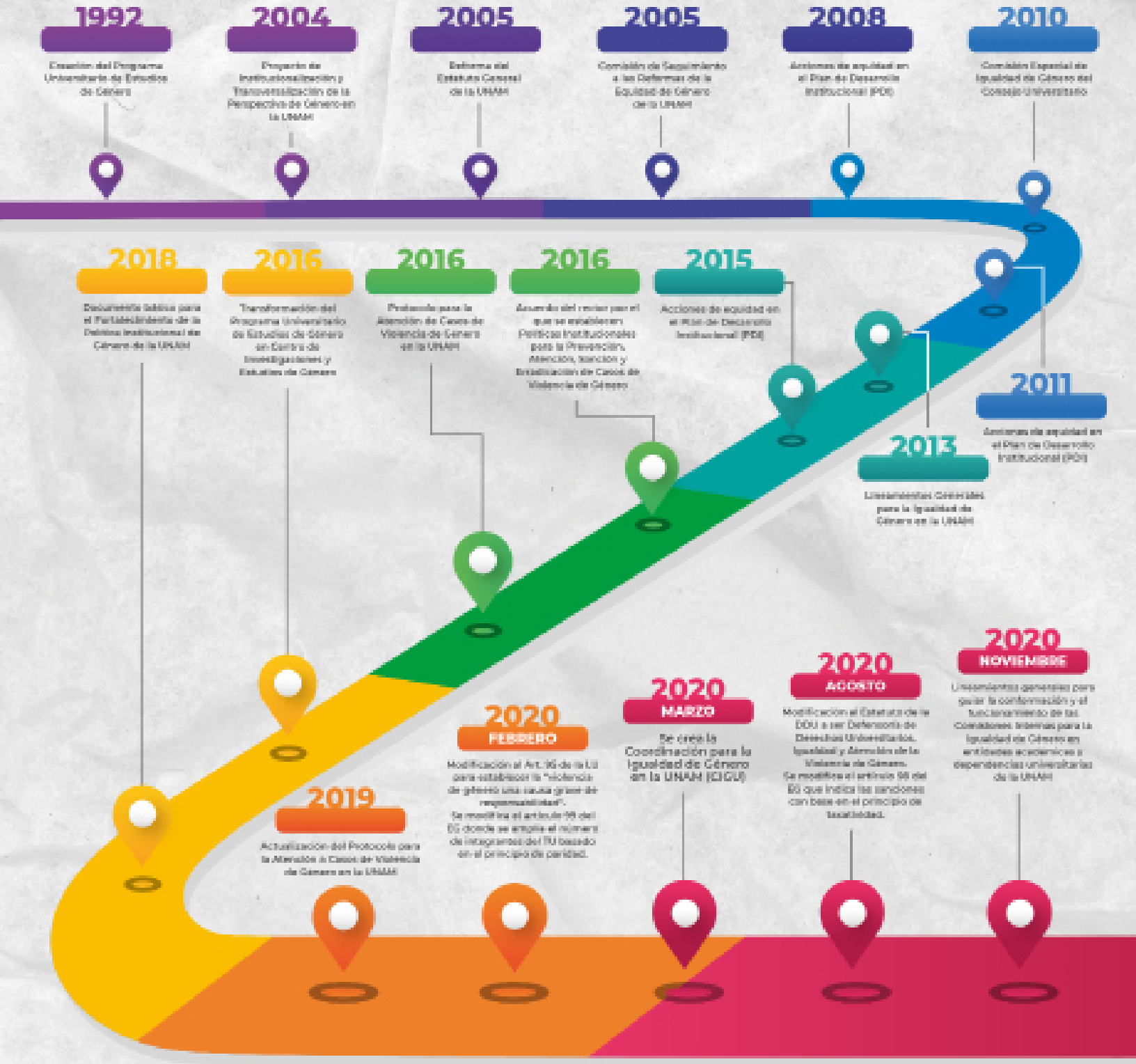
- Durante las sesiones del curso usa genéricos más incluyentes, por ejemplo: «la humanidad» o «la dirección» en lugar de «el hombre» o «el director».
- En las actividades del curso dirígete al grupo de manera verbal en femenino, masculino e, idealmente, sin género gramatical.
- Nombra en femenino las profesiones que uses en las tareas, proyectos y actividades en general, por ejemplo: la matemática, la científica, la médica.
- En tus ejercicios, comentarios o ejemplos evita expresiones sexistas o discriminatorias contra cualquiera de tus estudiantes, por ejemplo: «las mujeres sólo deben ser madres», «eso es muy afeminado», «qué gusto ver a tantas mujeres con lo difíciles que son las matemáticas».
- No utilices las palabras lesbiana, homosexual, bisexual o transexual de forma peyorativa.
- No hagas chistes machistas a través de los cuales se haga burla, discrimine o desvalorice a las mujeres o a las diversidades sexo-genéricas.

> Utilizar lenguaje incluyente y no sexista no va a eliminar inmediatamente la desigualdad por razones de género. Tampoco acabará con la discriminación o la exclusión, pero es una herramienta fundamental para que las mujeres y los grupos de población tradicional e históricamente excluidos sean nombrados y sean visibles.
>
> Comisión Nacional de Derechos Humanos (2016)

Información institucional sobre IGUALDAD DE GÉNERO y ATENCIÓN a casos de violencia de género



LÍNEA DE TIEMPO POR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA UNAM

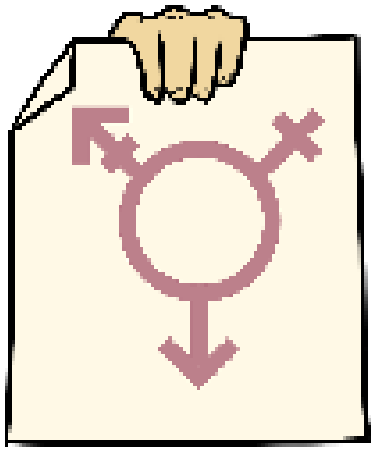


Comisión Especial de Igualdad de Género del Consejo Universitario

La **Comisión Especial de Igualdad de Género (CEIG)** tiene la encomienda de impulsar la igualdad de género en los diversos ámbitos de la vida institucional. La Comisión promueve políticas institucionales en favor de la igualdad de género en la UNAM y fomenta sus prácticas entre la comunidad universitaria, a través de las siguientes funciones y atribuciones*:

- Impulsar la igualdad de género en las prácticas, funciones y cultura institucional de la UNAM;
- Solicitar información y estudios a las distintas instancias universitarias o a las autoridades competentes;
- Elaborar lineamientos necesarios para lograr la igualdad de género en todos los ámbitos de la vida universitaria;
- Promover políticas institucionales a favor de la igualdad de género a través de las autoridades, entidades y dependencias, órganos colegiados y de la participación organizada de los miembros de la comunidad universitaria;
- Fomentar la cultura y prácticas de la comunidad universitaria en el tema de la igualdad de género.

* Estas funciones y atribuciones están siendo revisadas y actualizadas en estos momentos por la CEIG.



Coordinación para la Igualdad de Género
CIGU

La **Coordinación para la Igualdad de Género en la UNAM (CIGU)** fue creada en marzo del 2020 y es la instancia universitaria encargada de diseñar, impulsar y coordinar las políticas universitarias en materia de igualdad de género de nuestra Universidad.

Además, la CIGU articula y enlaza el trabajo de todas las comunidades universitarias, tales como: iniciativas y acciones en favor de la igualdad de género, la prevención de la violencia por razones de género, la construcción de masculinidades igualitarias y no hegemónicas, así como de un nuevo modelo comunitario, más igualitario abierto e incluyente.

Para lograr la **transversalización*** y la **institucionalización*** de la perspectiva de género en la UNAM la CIGU trabaja en los siguientes programas y proyectos:

- Transversalización e institucionalización de política universitaria en igualdad de género.
- Gestión comunitaria para prevenir la violencia.
- Sensibilización de la comunidad universitaria en materia de igualdad de género y prevención de la violencia de género.
- Incorporación de la perspectiva de género en planes y programas de estudio.
- Programa de trabajo integral con hombres.
- Programa de mentorías para la iniciación científica de las alumnas de bachillerato.

- Programa de talleristas para la igualdad de género y la noviolencia en la UNAM.
- Programa de inclusión comunitaria: hombres, mujeres y diversidades sexo-genéricas.
- Programa de cultura para la igualdad.
- Programa de comunicación para la igualdad: «La Boletina», podcast «Violeta y Oro», «Miércoles para la Igualdad».
- Seminario de Cultura de Paz y Noviolencia.
- Diagnósticos y análisis en igualdad de Género.

Defensoría de los Derechos Universitarios, Igualdad y Atención a Violencia de Género DDUIAVG

CONOCE LA RUTA DE ATENCIÓN PARA QUEJAS POR VIOLENCIA DE GÉNERO

¿Quién se encarga de atender las quejas por violencia de género en la UNAM?

La Defensoría de los Derechos Universitarios, Igualdad y Atención de la Violencia de Género

ACÉRCATE A LA DEFENSORÍA (antes de ir a la oficina jurídica de tu Entidad Académica o Dependencia Universitaria).

Hablar con la Defensoría **es tu derecho.** Nadie te puede amenazar o intimidar si te acercas.

La Defensoría tiene la obligación de **mantener la confidencialidad.** Nadie va a saber que acudiste a la Defensoría, hasta que decidas presentar tu queja y se notifique a la autoridad.

PASO 1

Pide orientación en el portal o por teléfono:

En nuestra página encontrarás un formulario para solicitar atención:

defensoria.unam.mx

O llama al nuevo teléfono de atención a usuarixs para orientación y asesorías:

55 4161 6048
(con 40 líneas)

Marca 1 para Derechos Universitarios
Marca 2 para Género

*Si ya la conoces, también podrás marcar el número de extensión de la persona con quien deseas comunicarte.

PASO 2

Una psicóloga te contestará o contactará a través de correo electrónico:

1. En su atención, la psicóloga:
   - **a) Te escuchará con atención e interés en el tema que les compartas.**
   - **b) Te brindará contención, si así lo requieres;**
   - **c) Podrá canalizarte a un servicio de atención psicológica en la UNAM (Facultad de Medicina, Psicología, de Estudios Superiores Iztacala).**
   - **d) Si quieres conocer los procedimientos legales, te comunicará con una abogada especializada en casos de violencia de género.**
2. Al solicitar orientación, puedes pedir hablar con una abogada directamente.
3. Si terceras personas informan a la Defensoría sobre un hecho relacionado con violencia de género o nos enteramos por las noticias, trataremos de hacer contacto con quien vivió la violencia directamente. Para que los expedientes puedan ser útiles a las autoridades al decidir sobre los procedimientos, **es necesario contar con la información de primera mano y la presentación de la queja.**

PASO 3

En su atención, la abogada:

- Te informará sobre los **procedimientos al interior de la UNAM.**
- Si lo decides, la abogada y psicóloga, juntas o por separado, te ayudarán a escribir tu historia con las especificaciones que se requieren: **cuándo, dónde y cómo sucedieron los hechos.**
- Si así lo deseas, podrán acompañarte al Ministerio Público, a presentar una denuncia, si de tu historia se advierten conductas que puedan ser consideradas un delito.

PASO 4

CUANDO TU HISTORIA ESTÉ LISTA, la Defensoría remitirá la documentación a la autoridad:

(i) la narrativa de tu experiencia.

(ii) un acta para acreditar tu identidad.

(iii) peticiones tuyas para que la autoridad te informe del avance.

(iv) solicitudes de información para que la autoridad mantenga a la Defensoría al tanto del asunto.

Si la abogada ve que en tu caso hay implicaciones en la vida académica, la Defensoría trabajará junto con una abogada del área de Derechos Universitarios para que **la situación se atienda de manera integral.**

Defensoría de los Derechos Universitarios, Igualdad y Atención a Violencia de Género DDUIAVG

CONSULTA ALGUNAS PREGUNTAS FRECUENTES

¿Qué apoyo hay entre el primer contacto y el final de proceso de sanción si me siento en riesgo?

Para contener un probable riesgo, la Defensoría puede solicitar a la autoridad **medidas precautorias.**

¿Y si me dicen que mi caso no implica violencia por razones de género?

Para decir si un asunto de violencia no implica violencia por razones de género, **DOS abogadas deben estar de acuerdo.** En esa situación, unx abogadx del área de derechos universitarios te contactará para orientarte sobre el trámite para que la autoridad universitaria tome conocimiento del asunto. Puede haber actos de violencia de género.

¿Qué hace la Defensoría cuando ya se ha presentado mi queja?

1. Se remitirá tu narración para que la autoridad decida si se inicia un procedimiento de sanción conforme a la normativa universitaria.
2. Si es necesario, se solicitarán a la autoridad medidas precautorias.
3. Se solicitará información a la autoridad sobre tu proceso.
4. Seguimos pendientes de lo que pase.

¡Por favor, infórmanos de cualquier evento nuevo que te haga sentir en riesgo; o que te haga sentir intimidada!

¿Por donde pasa la queja y con quién se comunica la Defensoría si necesita tener información?

1. Empiezas en la Defensoría contando tu historia.
2. Se hacen los documentos legales para que la autoridad pueda conocer lo que pasó;
3. Se envían los documentos a la autoridad en donde esté adscrita la persona señalada como responsable ("remisión");
   a) Todas las entidades y dependencias tienen una Oficina Jurídica que se hace cargo de los procedimientos y la persona titular del área toma las decisiones en materia laboral o decide si consigna el asunto al Tribunal Universitario.
4. La Defensoría se encarga de que la autoridad informe (a ti y a nosotras) del asunto **hasta que termine el procedimiento.**

¿Qué hago si no me satisfizo el servicio que recibí en la Defensoría?

Por favor, escribe a la titular:
guadalupe@defensoria.unam.mx

Pide orientación en el portal o por teléfono:

En nuestra página encontrarás un formulario para solicitar atención:

defensoria.unam.mx

O llama al nuevo teléfono de atención a usuarixs para orientación y asesorías:

55 4161 6048
(con 40 líneas)

Marca 1 para Derechos Universitarios
Marca 2 para Género

*Si ya la conoces, también podrás marcar el número de extensión de la persona con quien deseas comunicarte.

Centro de Investigaciones y Estudios de Género (CIEG)

El **Centro de Investigaciones y Estudios de Género (CIEG)** es una entidad académica adscrita a la Coordinación de Humanidades de la UNAM, cuyo objetivo general es producir conocimiento teórico y aplicado de alto nivel académico en el campo de los Estudios de Género, desde un enfoque interdisciplinar, para la solución de problemas complejos y la contribución con propuestas que respondan a desafíos nacionales y globales.

El CIEG fue creado el 9 de abril de 1992 como Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG) y el 15 de diciembre de 2016, el pleno del H. Consejo Universitario de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) aprobó su transformación de Programa en Centro.

Comisiones Internas para la Igualdad de Género CInIGs

Las **Comisiones Internas para la Igualdad de Género (CInIG)** son 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 de la comunidad.

Lineamientos para guiar la conformación y el funcionamiento de las CInIG.

Manual para la conformación y funcionamiento de las CInIG.

A partir de la publicación de estos lineamientos, todas las entidades académicas y dependencias universitarias deben conformar una CInIG, por lo que te recomendamos consultar los datos de contacto de la CInIG en la dirección de tu entidad, a fin de que puedas contactar a sus integrantes para solicitar información sobre capacitaciones, materiales, información para el estudiantado, etc.

Personas Orientadoras Comunitarias POCs

Las **Personas Orientadoras Comunitarias** son integrantes de la comunidad universitaria (estudiantado, personal académico y administrativo) que colaboran con la estrategia en contra de la violencia de género a título voluntario y que reciben una capacitación y seguimiento periódico en materia de igualdad de género, no discriminación y violencia de género.

Realizan las siguientes actividades:

- Proporcionar información sobre los mecanismos de atención en la Universidad sobre situaciones relacionadas con violencia de género (qué hacer, cómo y a dónde acudir en caso de querer levantar una queja por violencia de género, incluida la posibilidad de acudir ante las oficinas del Subsistema Jurídico y la Defensoría de los Derechos Universitarios, Igualdad y Atención a Violencia de Género (DDUIAVG).
- Apoyar a las Comisiones Internas para la Igualdad de Género (CInIG) de sus entidades, con el fin de garantizar la transversalidad de la perspectiva de género, y colaborar en la difusión de las políticas e iniciativas institucionales diseñadas para promover la igualdad sustantiva, la prevención y la erradicación de la violencia de género. También difundir, dentro de sus entidades, materiales y contenidos que fomenten una cultura de no discriminación y no violencia.
- Trabajar para fortalecer el tejido de sus comunidades a partir de la la identificación de necesidades, riesgos y problemáticas, vinculando a actoras y actores para la prevención y erradicación de la violencia de género. También promueven el diálogo y facilitan la comunicación entre personas, instancias oficiales y otro tipo de agrupaciones.

Más información sobre las POCs.

Normativa universitaria sobre igualdad de género

Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en la UNAM

¿Por qué leer este documento?

Porque te permitirá:

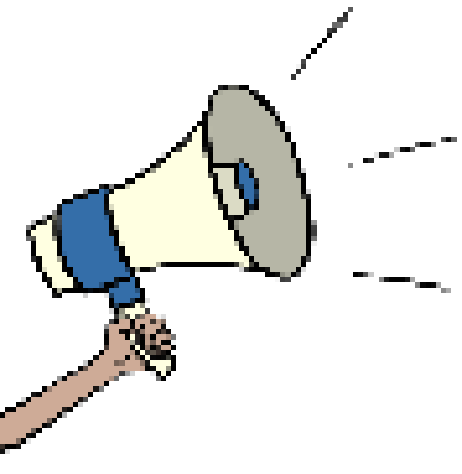
- Comprender las normas generales que rigen la igualdad de género en la UNAM y entenderla como una condición indispensable y necesaria para lograr una comunidad igualitaria y libre de violencias de género.
- Entender la forma en que la UNAM concibe la igualdad entre mujeres, hombres y diversidades sexo-genéricas para lograr una mayor igualdad entre personas y grupos, así como mejorar su calidad de vida y desarrollo humano.
- Conocer los lineamientos necesarios para detectar, atender, prevenir y erradicar la violencia de género o cualquier forma de discriminación que se cometa contra una persona integrante de la comunidad universitaria.
- Entender los conceptos clave sobre la violencia e igualdad de género en la UNAM: hostigamiento sexual, acoso sexual, equidad, igualdad de género, discriminación, perspectiva de género, entre otros.
- Conocer las propuestas para promover la igualdad de género entre las personas que conforman la comunidad universitaria, la formulación de acciones y políticas de igualdad de género, las estrategias para combatir la violencia de género en el ámbito laboral y académico, la necesidad las estadísticas y de diagnósticos con perspectiva de género, el uso del lenguaje incluyente y los lineamientos para la atención de quejas relacionadas con la violencia de género.

Acuerdo por el que se establecen políticas institucionales para la prevención, atención, sanción y erradicación de casos de violencia de género en la Universidad Nacional Autónoma de México

¿Por qué leer este documento?

Porque te permitirá:

- Conocer la obligación de las entidades académicas, las dependencias administrativas y de cualquier otra instancia Universitaria, de implementar acciones con su comunidad para prevenir la violencia de género por medio de:
  - Campañas de difusión, sensibilización, y capacitación sobre relaciones libres de violencia en la comunidad universitaria.
  - El fomento de la cultura de la denuncia.
  - La difusión de los procedimientos institucionales para la atención y seguimientos de casos de violencia de género.
  - La adopción de medidas de seguridad en el entorno físico.
- Ubicar las funciones y atribuciones de la Oficina de la Abogacía General y de la Defensoría de los Derechos Universitarios, Igualdad y Atención de la Violencia de Género.
- Conocer los estándares de atención y sanción en los casos de violencia de género, los cuales deben apegarse a los estándares de las normativas jurídicas internacionales y nacionales.

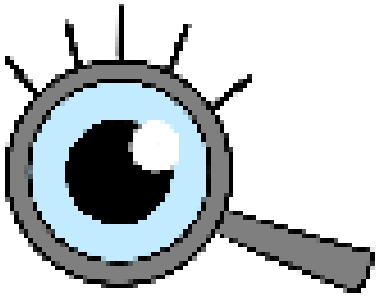


Documento Básico para el fortalecimiento de la política institucional de género en la UNAM

¿Por qué leer este documento?

Porque te permitirá:

- Conocer las propuestas de la Comisión Especial de Igualdad de Género del H. Consejo Universitario de la UNAM (CEIG) para el Fortalecimiento de la Política Institucional de Género.
- Conocer los objetivos y estrategias para:
  - Promover la igualdad de género y de oportunidades entre mujeres y hombres en la Universidad.
  - Erradicar la violencia y discriminación de género en la Universidad.
  - Promover el uso del lenguaje incluyente en la Universidad.
  - Fortalecer la docencia y la investigación con perspectiva de género en la UNAM.
  - Desarrollar y elaborar estadísticas y diagnósticos con perspectiva de género.
  - La formación de Comisiones Internas de Equidad de Género (CInEG), actualmente Comisiones Internas para la Igualdad de Género (CInIG).
  - Y el seguimiento del Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM.



Código de Ética de la UNAM

¿Por qué leer este documento?

Porque te permitirá:

- Comprender los principios y valores que guían el comportamiento del estudiantado universitario, así como de quienes realizan alguna actividad en la universidad.
- Conocer los principios para formar profesionistas, investigadores, investigadoras, profesorado universitario, técnicos y técnicas de excelencia e integridad académica, con conciencia crítica, ética, social y ambiental, y comprometidos con la justicia, la cooperación y la solidaridad humana.
- Colaborar con responsabilidad social en la difusión del conocimiento científico, las ciencias humanas y el bien común cultural.
- Conocer los Principios de Ética de la Universidad Nacional Autónoma de México para su fomento en las aulas y los espacios universitarios:
  - Convivencia pacífica y respeto a la diversidad cultural, étnica y personal.
  - Igualdad, libertad de pensamiento y de expresión.
  - Respeto y tolerancia.
  - Laicidad en las actividades universitarias.
  - Integridad y honestidad académica.
  - Reconocimiento y protección de la autoría intelectual.
  - Responsabilidad social y ambiental en el quehacer universitario.
  - Objetividad, honestidad e imparcialidad en las evaluaciones académicas.
  - Cuidado, uso honesto y responsable del patrimonio universitario.
  - Transparencia en el uso de la información y de los recursos públicos de la Universidad.
  - Privacidad y protección de la información personal.

¿Qué hacer si tienes CONOCIMIENTO de un caso de violencia de género?

De manera previa:

- Conoce la **ruta de atención en casos de violencia de género** en la UNAM para realizar una orientación informada y facilitar el acceso a la atención de caso en espacios especializados universitarios. Toda la información se encuentra en la segunda sección de esta guía.
- Identifica si en tu entidad existe algún servicio especializado de atención en casos de violencia de género (por ejemplo, una unidad de género) o una representación de la Defensoría de los Derechos Universitarios, Igualdad y Atención a la de Violencia de Género (DDUIAVG). Estos son espacios integrados por psicólogas y, en ocasiones, también por abogadas y trabajadoras comunitarias que podrán dar contención emocional e información suficiente y oportuna sobre los procedimientos y la ruta de atención en casos de violencia de género en la UNAM. Ten a la mano los días y horarios de atención.
- Si no hay un servicio especializado o una representación de la Defensoría, ubica si en tu comunidad educativa hay alguna **Persona Orientadora Comunitaria (POC),** para que la persona que vivió la violencia de género reciba la información suficiente y oportuna sobre los procedimientos y la ruta de atención en casos de violencia de género en la UNAM. Te sugerimos que revises el **Directorio de Personas Orientadoras** para facilitar el contacto. También puedes comunicarte directamente a la Defensoría (DDUIAVG).

Cuando tienes conocimiento o identificas un caso de violencia por razones de género:

- Cerciórate de que la integridad física de la persona no se encuentra en riesgo inminente. En caso de que requiera protección, localiza los postes amarillos de atención de emergencia y solicita apoyo para el resguardo de la persona.

Emergencias UNAM: 5616 0523

- Investiga cuáles son las medidas y recursos que hay en tu entidad para casos de emergencia; también consulta los **números de Emergencias UNAM.**

- Si en tu entidad existe un servicio especializado de atención a casos de violencia de género canaliza a la persona en situación de víctima a este espacio. También puedes darle el contacto de las Personas Orientadoras Comunitarias de tu entidad. Éstas están capacitadas para dar orientación informada sobre el tema.

- Evita realizar algún juicio o cuestionamiento, descalificación o minimización del dicho de la persona que vivió violencia de género. Esto podría inhibir el proceso de búsqueda de acompañamiento y/o inicio de queja, provocar su aislamiento e incluso profundizar el impacto de la violencia.

- **En caso de que la persona requiera contención emocional llama al 5541616048, marca la opción 2 (línea telefónica de la Defensoría de los Derechos Universitarios, Igualdad y Atención de la Violencia de Género), donde recibirá atención vía telefónica de una psicóloga.**

- Escucha atentamente y con empatía a la persona que vivió la violencia.

- No presiones a la persona para que levante la queja, es muy importante respetar los ritmos y tiempos de cada persona en su proceso.

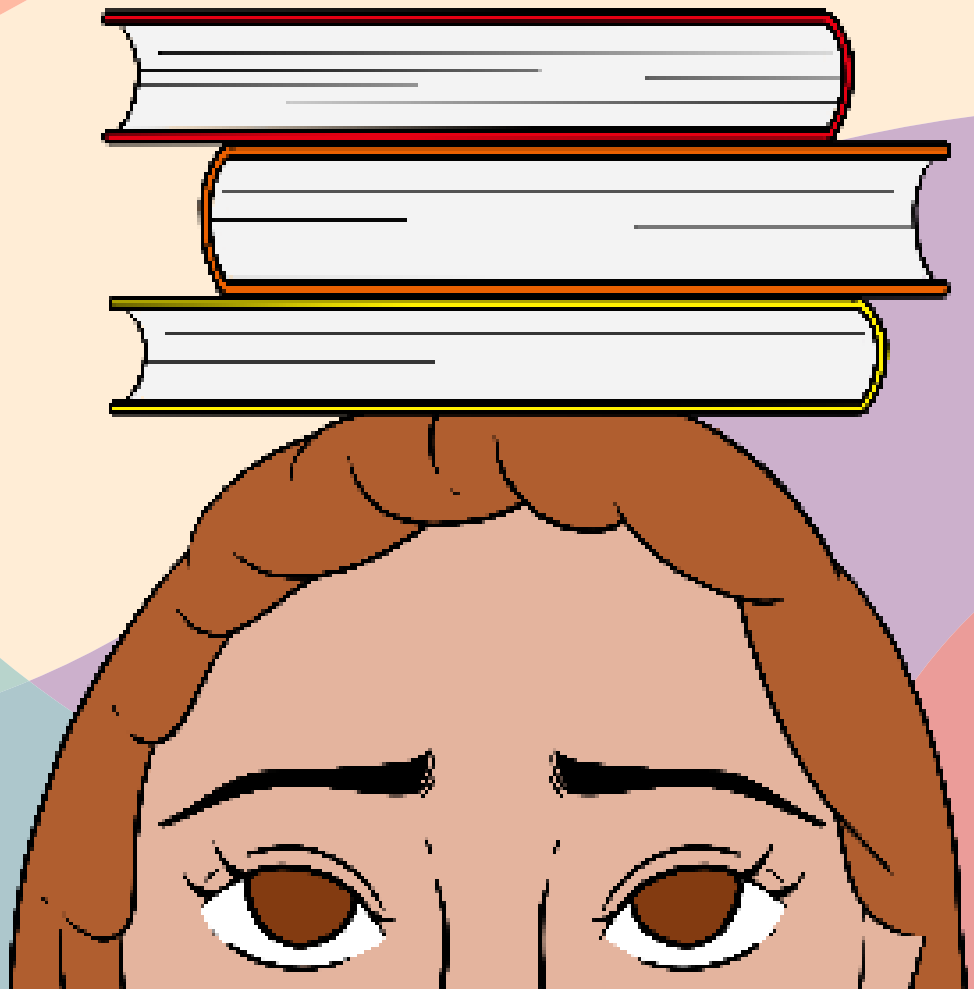
- **No preguntes sobre detalles del hecho, no la presiones a que te diga cómo se siente y, sobre todo, no responsabilices a la persona de la violencia que vivió para evitar su revictimización***.

- No comentes el caso en el grupo. Tampoco lo hagas con las autoridades o personal docente sin previamente consultarlo con la persona en situación de víctima. Es decisión de esta persona la comunicación de la información.

- No confrontes o trates de mediar entre la persona que vivió la violencia de género con la persona agresora.

Recursos

CIGU



Comunicación para la Igualdad

La Boletina

Podcast:

Violeta y Oro

Miércoles para la Igualdad

Material

En esta sección de la página de la CIGU encontrarás distintos recursos elaborados por la CIGU en torno a la igualdad de género y la prevención a la violencia por razones de género

Recursos

Videos

Buenas Prácticas	
Título	**Descripción**
Violencia y acoso en línea con Irene Soria Guzmán	En esta charla, Irene Soria Guzmán, especialista en cultura digital, aborda algunos enfoques para hablar de violencia en el espacio virtual y propone algunas estrategias de autocuidado, toma de conciencia de prácticas tecnológicas y vínculos afectivos entre grupos de mujeres.
Seguridad digital ante la violencia de género	Conferencia para docentes «Seguridad digital ante la violencia de género», impartida por Cecilia Núñez de la Coordinación para la Igualdad de Género, en el marco del Seminario Virtual «Romper las desigualdades de género en la prepa».
Ley Olimpia y violencia digital	Olimpia Coral Melo habla sobre la «Ley Olimpia» y el acoso cibernético.
Experiencias sobre la incorporación de la perspectiva de género en la educación formal	¿Cómo se está incorporando la perspectiva de género en la UNAM? En este **#MiércolesParaLaIgualdad** profesoras de la Universidad nos comparten sus experiencias de trabajo.
Profesoras que imparten la asignatura «Género, Violencia y Ética comunitaria»	Esta materia es el resultado del interés de la comunidad universitaria por la búsqueda de la igualdad de género en la UNAM. Revive la experiencia de las profesoras que la imparten en la Facultad de Filosofía y Letras, UNAM.

Apasionadas por el saber. Diálogo con las directoras de facultades y escuelas	Este conversatorio tiene el fin de acercar las experiencias de las mujeres directoras a la comunidad de la UNAM, conocer cuáles han sido los retos y sacrificios a los cuales se han enfrentado pero, sobre todo, conocer a las mujeres que, hoy en día, cimientan el camino para las estudiantes.
El género en las ciencias	Diálogo con las Dra. Elena Centeno, Lucía Ciccia y Claudia Valeggia.
El desafío de la igualdad de género y sus conceptos clave | Miércoles para la Igualdad	El desafío de la igualdad de género y sus conceptos clave. Conferencia Magistral de la Dra. Marcela Lagarde.
Universidades e ¿inclusión? Una mirada desde la discapacidad y los derechos humanos	Los desafíos de la inclusión: género, discapacidad y derechos humanos. Participan: Bárbara Anderson. IWF México y Guadalupe Maldonado APAC, IAP.
La necesaria modificación de roles de género en la ciencia	¿Cuáles son las problemáticas que enfrentan las mujeres en la ciencia? Participan: Mtra. Ana Claudia Nepote, Dra. Claudia Segal-Kischinevzky y Dra. Ana Wegier.
Aprender en clave de género	¿Cómo ha sido la experiencia de crear materias universitarias con perspectiva de género? Este **#MiércolesParaLaIgualdad,** académicas nos comparten los retos y perspectivas de esta importante labor en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).

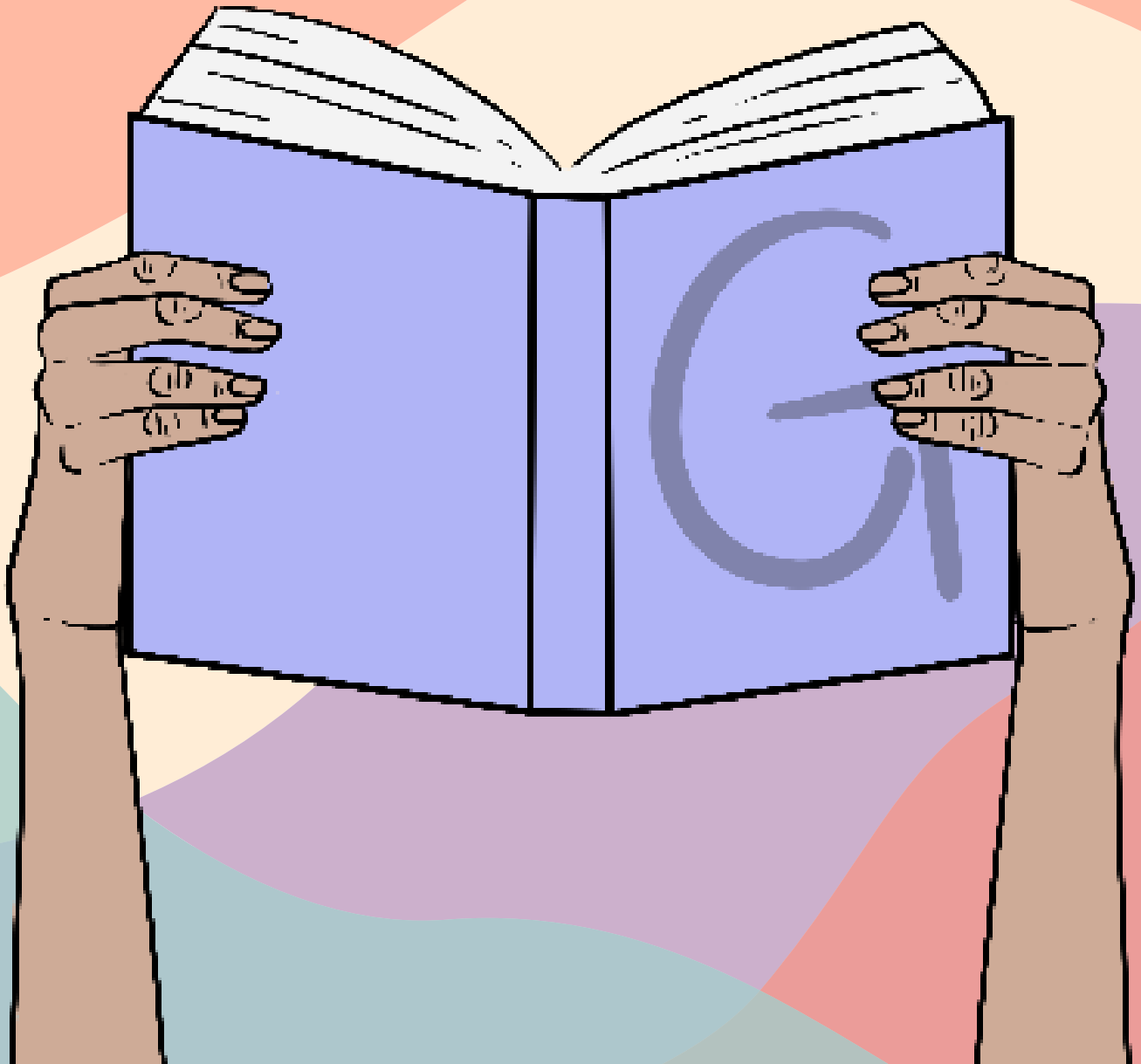
¿Todxs? ¿Tod@s? ¿Todes? Lenguaje inclusivo hoy	¿Qué es el lenguaje inclusivo? ¿Hay sexismo en el lenguaje? ¿Quiénes tienen autoridad para producir el lenguaje? ¿Cuál es el reclamo del lenguaje inclusivo? ¿Cuál debe ser el papel de la Academia en este tema? ¿El lenguaje incluyente destruye el idioma?
Conferencia Magistral. Dra. Rita Segato. Curso Políticas Universitarias para la Igualdad de Género	En esta conferencia se analiza la conflictividad de las relaciones de género dentro de las universidades. La Dra. Segato propone que la transformación de la sociedad debe darse a partir de la reflexión teórico-política para crear discursos que permitan nombrar el problema de la violencia de género en todas sus dimensiones.
Violencia por razones de género en el contexto de la UNAM	Sesión del curso «Políticas Universitarias para la Igualdad de Género» dedicado a la reflexión sobre la violencia por razones de género en las Instituciones de Educación Superior.
Conferencia Igualdad de Género Desafíos de la UNAM	Sesión del curso «Políticas Universitarias para la Igualdad de Género» en la cual se presenta un panorama general de los retos de la UNAM en materia de igualdad de género.
El *homo academicus* frente la violencia machista. ¿Cómo lograr que los académicos dejen de hostigar?	Mesa de diálogo 4: Encuentro Interuniversitario sobre hombres y masculinidades. Contra las violencias y los privilegios machistas en las universidades.

Académicas universitarias, una mirada relacional frente a la transformación de las masculinidades	Mesa 5: Encuentro Interuniversitario sobre Hombres y Masculinidades. Contra los privilegios y las violencias machistas en las universidades.
Las alumnas universitarias, una mirada feminista sobre los hombres y las masculinidades	Mesa de diálogo 6: Encuentro Interuniversitario sobre hombres y masculinidades. Contra las violencias y los privilegios machistas en las universidades.

Información institucional sobre Igualdad de Género y Atención a casos de Violencia de Género	
Título	**Descripción**
La UNAM va por la igualdad de género	¿Qué hace cada una de las entidades universitarias orientadas al trabajo para la igualdad de Género en la UNAM?
Curso Políticas Universitarias - Sesión 2 Conceptos Básicos	Sesión #2. Conceptos básicos para la igualdad de género.
CInIG Techo de cristal y Corresponsabilidad en el trabajo de cuidados	Sesión #1. Programa Integral de Capacitación para las Comisiones Internas para la Igualdad de Género (CInIG's).
El orden de género en la Universidad y la política institucional	Sesión #6. Programa Integral de Capacitación para las Comisiones Internas para la Igualdad de Género 2021.
Personas orientadoras comunitarias, una estrategia de vínculo comunitario	Exposición sobre el papel de las Personas Orientadoras (POC).

¿Qué hacer si tienes conocimiento de un caso de violencia de género?	
Título	**Descripción**
Defensoría de la UNAM	¿Qué es y que hace la Defensoría de los Derechos Universitarios, Igualdad y Atención a la Violencia de Género de la UNAM?
Curso Gratuito para No Abogadas. Sesión 1. Violencias y machismos.	Curso gratuito para no abogadas creado por el Observatorio Jurídico de Género de la Facultad de Derecho de la UNAM. Sesión 1 de 12. Violencias y machismos.

GLOSARIO



Androcentrismo. Definición de lo masculino como medida de todas las cosas y como representación global de la humanidad, por lo que todo se crea a partir de las experiencias y la visión masculina. De esta manera se considera esta visión como la única importante, general y universal. Mientras que a las necesidades y pensamientos de lo femenino se les da un lugar secundario. (De la Garza y Derbez, 2020, p. 181).

Brechas de género. Disparidad entre la condición o posición de los hombres y las mujeres con respecto de las oportunidades de acceso y control de los recursos económicos, sociales, culturales y políticos. (ONU-Mujeres, s/f).

Currículo oculto. Aprendizajes (de valores, creencias, actitudes, prácticas) que se transmiten de forma no intencional ni formal en el contexto escolar a partir de distintos elementos como el lenguaje, el uso de espacios y las formas de convivencia. El «currículo oculto de género» consiste, a su vez, en una serie de valoraciones, códigos, normas, ideas, supuestos, mitos, discursos, conceptos, creencias, relaciones de poder, roles, etc. que refuerzan la discriminación de las mujeres y de lo que se considera femenino. (Maceira Ochoa, 2005, p. 195-196).

Diversidad sexo-genérica. Variedad de expresiones de la sexualidad agrupadas en orientaciones sexuales e identidades genéricas diversas. Parte del reconocimiento de que todos los cuerpos, todos los afectos y todos los deseos tienen derecho a existir y manifestarse, sin más límites que el respeto a los derechos de las otras personas. (CONAPRED, 2016, p. 18).

Epistemologías Feministas. Estudios críticos de los métodos, validaciones, finalidades, prácticas, teorías, conocimientos y paradigmas, de las ciencias tradicionales, desde la mirada feminista. Éstas son diversas y sostienen que todo conocimiento es histórico y tiene una carga ideológica cultural que limita

su perspectiva. Proponen resolver los sesgos de género de las teorías actuales y generar nuevos conocimientos validando otras formas de investigar, incluyendo la diversidad de puntos de vista y una comprensión de la objetividad responsable con la vida. (Del Moral, 2012).

Estereotipos de género. Concepciones asumidas en determinado contexto social acerca de las formas en las que hombres y mujeres deben ser y comportarse según su sexo. (Leñero, 2011, p. 22).

Equidad de género. Medidas o acciones de carácter temporal, que tienen como finalidad acelerar la participación en condiciones de igualdad de las mujeres en el ámbito político, económico, social, cultural y civil, o en cualquier otro ámbito. (Alianza del Pacífico, s/f, p. 24).

Género. Conjunto de construcciones sociales y culturales que se dan en torno a las características biológicas que diferencian a hombres y mujeres, y que se usan para distinguir entre lo que se considera como aspectos, actitudes, comportamientos o sentimientos «masculinos» y «femeninos», respectivamente, en una determinada sociedad y en un momento histórico específico. (Onofre Sermet, s/f, p. 2).

Igualdad de género. Situación en la cual mujeres, diversidades sexo-genéricas y hombres acceden con las mismas posibilidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar. (Universidad de Valencia, s/f, p. 8).

Igualdad sustantiva. También llamada «de facto» o «material», es decir, de resultados, la cual implica que las leyes y políticas garanticen efectivamente que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres en las distintas esferas, tanto sociales como personales y que, además, exista un contexto propicio para lograrlo en los hechos. (ONU-Mujeres, 2015).

Homofobia. Conjunto de pensamientos, ideas y opiniones que provocan emociones como ansiedad, asco, incomodidad, ira y hostilidad hacia las personas cuya orientación sexual es diferente a la heterosexual. (Teloexplicovideo, 2020).

Identidad sexo-genérica. Conjunto de conductas, prácticas, deseos sexuales y percepción propia sobre del género con las que una persona se identifica. (CONAPRED, 2012, p. 15).

Institucionalización de la perspectiva de género. Incorporación de la perspectiva de género en los asuntos del Estado, lo cual implica adoptar, crear, adecuar e implementar reglas y políticas al interior de las instituciones estatales para modificar positivamente la situación de las mujeres y de la diversidad sexual. (Barquet y Benítez Silva, 2012, p. 17).

Masculinidad hegemónica. Conjunto de estereotipos, roles y mandatos que se le han asignado históricamente a los hombres. Esos estereotipos se relacionan, por ejemplo, con la fuerza, la violencia, la independencia, la valentía, la expresión violenta de la rabia, entre muchas otras prácticas más. (CICADES, 2018).

Masculino genérico. Uso del masculino para referirse a un conjunto de personas o especie. Otorga al masculino la cualidad de representar lo universal, convirtiendo a lo femenino y a lo diverso en una aclaración y/o excepción. (Universidad Nacional de Mar de Plata, s/f, p. 11).

Misoginia. Odio, rechazo aversión y desprecio hacia las mujeres y a todo lo relacionado a lo femenino. Puede ser expresado por los hombres, pero también por las mujeres y disidencias sexuales. Se expresa en opiniones, ideas y acciones negativas que descalifican, minimizan y violentan a las mujeres y a las personas feminizadas. (CEEG, s/f).

Perspectiva de género. Enfoque y herramienta conceptual que cuestiona y busca desarticular la desigualdad de género entre mujeres, hombres y diversidades sexo-genéricas. Es una mirada analítica que visibiliza a las mujeres y diversidades en todos los espacios y áreas de la sociedad y discute los estereotipos con los que nos hemos relacionado a lo largo de la historia. Esta perspectiva subvierte el orden androcéntrico de las actividades, las instituciones y las interacciones y busca una construcción más justa e inclusiva para todas las personas. (Instituto de la Mujer Oaxaqueña, 2008; INMUJERES, 2007, p. 104).

Revictimización. Trato negligente e inadecuado de las autoridades, instituciones y profesionales encargados de brindar la atención a personas que han vivido experiencias traumáticas. Esto revive momentos dolorosos y emociones asociadas a la violencia sufrida en la persona en situación de víctima, con lo cual se profundiza el daño. Es una de las expresiones de la violencia de género institucional. (Martorella, 2011).

Roles de género. Normas sociales y de conducta que, dentro de una cultura específica, son aceptadas como socialmente apropiadas para las personas de un sexo específico. Suelen determinar las responsabilidades y tareas tradicionalmente asignadas a hombres, mujeres, niños y niñas. (ONU Mujeres, s/f).

Sesgos de género. Omisión que se hace sobre cómo sobre cómo se conceptualizan las mujeres, los hombres y las relaciones de género en un determinado objeto de estudio o problemática. (INMUERES, s/f).

Transversalización de la perspectiva de género. Proceso que permite incorporar la perspectiva de género en los distintos niveles y etapas del proceso de formulación, ejecución y evaluación de políticas públicas, así como en la

legislación, las actividades administrativas, económicas y culturales de las instituciones, con el fin de las mujeres y los hombres puedan beneficiarse del impacto de la distribución de los recursos y no se perpetúe la desigualdad de género. (INMUJERES, 2007, p. 126).

Sexismo. Conjunto de conductas, creencias y prácticas que parten de la noción de superioridad de un sexo sobre otro, específicamente de los hombres sobre las mujeres. El sexismo es una acción discriminatoria que construye estereotipos y subordinaciones de las mujeres, tanto en los espacios como en las diversas interacciones de vida. (INMUJERES, 2007, p. 118 y Alonso *et al*., 2007).

Violencia de género. Cualquier tipo de violencia que se ejerce contra una persona debido a su sexo, género, orientación y/o identidad sexual. (Proyecto Equal, 2007, p. 21).

Violencia digital de género. Violencia de género que se ejerce a través de las tecnologías de información y comunicación (TIC). (CEEG, s/f, p. 9).

Fuentes consultadas

Alianza del Pacífico. (s/f). *Glosario sobre género*. Grupo de Trabajo de Género. **Recuperado el 24 de junio de 2021.**

Alonso, G. *et al*. (2007). «Espacios escolares y relaciones de género. Visibilizando el sexismo y el androcentrismo cultural». En Korol, C. *Hacia una pedagogía feminista. Géneros y educación popular*. Buenos Aires, Editorial El Colectivo, América Libre.

Álvarez Mellado, Elena. (2017). «Todas, tod@s, todxs, todes: historia de la disidencia gramatical». El Diario.es. **Recuperado el 24 de junio de 2021.**

Attardo, Clara Inés *et al*. (2020). «La perspectiva de género en la Universidad: ¿qué enseñás y cómo lo hacés?». En Clara Inés Attardo *et al*. *Apuntes sobre género en currículas e investigación*. Rosario, UNR Editora.

Barquet, Mercedes y Benítez Silva, Alejandra. (2012). *La transversalización de la perspectiva de género: una estrategia para avanzar a la igualdad*. Ciudad de México, Suprema Corte de Justicia de la Nación, Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, Instituto Electoral del Distrito Federal. **Recuperado el 24 de junio de 2021.**

Bolaños Cubero, Carolina. (2003). «Curriculum universitario. Género sensitivo e inclusivo». *Revista Ciencias Sociales*. No. 101-102. (III-IV).

Centro de Investigación, Capacitación y Atención al Desarrollo Social, AC (CICADES AC). (2018). Masculinidad hegemónica. [Video]. Youtube. **Recuperado el 24 de junio de 2021.**

Comisión Especial de Equidad de Género (CEEG). (s/f). *Glosario para la igualdad de género en la UNAM,* Ciudad de México, UNAM.

Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH). (2016). *Guía para el uso del lenguaje incluyente y no sexista en la CNDH*. Ciudad de México, CNDH.

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED). (2016). *Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales*. Ciudad de México, CONAPRED. **Recuperado el 24 de junio de 2021.**

De la Garza, Claudia y Derbez, Eréndira. (2020). *No son micro. Machismos cotidianos,* Ciudad de México, Grijalbo.

Del Moral Espín, Lucía. (2012) «En transición. La epistemología y filosofía feminista de la ciencia ante los retos de un contexto de crisis multidimensional». *E-cadernos CES , 18.* **Recuperado el 24 de junio de 2021.**

Guichard Bello, Claudia. (2018). *Manual de comunicación no sexista. Hacia un lenguaje incluyente*. Ciudad de México, INMUJERES. **Recuperado el 24 de junio de 2021.**

Instituto de la Mujer Oaxaqueña. (2008). *Qué es y para qué es la Perspectiva de Género. Libro de texto para la asignatura: Perspectivas de género en la educación superior*. Oaxaca, Lluvia Oblicua Ediciones.

Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). (2007). *Glosario de género*. México: INMUJERES. **Recuperado el 24 de junio de 2021.**

Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). (s/f). «Sesgo de género». En *Glosario para la igualdad*. **Recuperado el 24 de junio de 2021.**

Leñero, Marta. (2011). *Equidad de género y prevención de la violencia en secundaria*. Ciudad de México, SEP/UNAM.

Maceira Ochoa, Luz. (2005). «Investigación del currículo oculto en la educación superior: alternativa para para superar el sexismo en la escuela». La venta. (21).

Martínez Moscoso, Dolores Marisa. (2012). *Práctica Docente con equidad de género. Una guía de trabajo.* Guadalajara, Jalisco, Amaya Ediciones.

Martorella, Ana María. (2011). «Abuso sexual infantil intrafamiliar: revictimización judicial». 12° Congreso Virtual de Psiquiatría. Febrero-Marzo 2011. Argentina.

Moreno Esparza, Hortensia. (2017). «Lenguaje sexista / lenguaje no sexista», en Luz María Moreno Tetlacuilo y Ana María Carrillo Farga (Coords.) *La perspectiva de género en la salud.* Ciudad de México, UNAM.

Onofre Serment, Verónica. (s/f). *Glosario de género. Documento de trabajo.* Espolea. **Recuperado el 24 de junio de 2021.**

ONU-Mujeres. (s/f). *Glosario de Igualdad de Género.* **Recuperado el 24 de junio de 2021.**

ONU-Mujeres México. (2015). *Igualdad de Género.* Ciudad de México, ONU. **Recuperado el 24 de junio de 2021.**

Patiño Fierro, Martha Patricia y Giles Navarro, César Alejandro. (2019). *Elementos conceptuales básicos para un debate informado y actualizado sobre la igualdad de género, Cuaderno de Investigación. No. 1.* Ciudad de México, DGDyP/IBD.

Proyecto Equal. (2007). *Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género*. **Recuperado el 24 de junio de 2021.**

Secretaría de Educación Pública (SEP). (2016). *Lenguaje incluyente, no discriminatorio y no sexista. Guía para facilitar el uso de las comunicaciones escritas y orales.* Servicios Educativos Quintana Roo. **Recuperado el 24 de junio de 2021.**

Teloexplicovideo. (2020). *Qué es la homofobia*. [Video]. Youtube. **Recuperado el 24 de junio de 2021.**

Universidad de Los Lagos. (2020). *Buenas prácticas para incorporar el enfoque de género en la docencia universitaria*. Osorno, Universidad de Los Lagos.

Universidad de Valencia. (s/f). *Glosario de términos de políticas de igualdad. Valencia, Unitat d' Igualtat*. **Recuperado el 24 de junio de 2021.**

CRÉDITOS

Coordinación
Mónica Quijano Velasco

Elaboración de contenidos
Arantza Alvarado Vargas
Gabriela Gutiérrez Mendoza
Paula Maulén B.
Brenda Medina Ramírez
Mónica Quijano Velasco
Georgina Romero Gaeta
Erika Romo Romo

Corrección de estilo
Cecilia Nuñez Martínez
Arantza Alvarado Vargas
Vianey Mejía Jiménez

Diseño y formación
Rut Jazmín Ruiz Cárdenas

Ilustraciones
Itzel Irene Vázquez Cruz