

# COORDINACIÓN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA UNAM

– CIGU –

Dra. Diana Tamara Martínez Ruíz  
Coordinadora – desde marzo de 2020

El presente texto tiene como objetivo dar cuenta de los avances que la Universidad, a través de la Coordinación para la Igualdad de Género en la UNAM (CIGU), ha tenido en la consolidación de la política institucional en materia de género entre marzo de 2020 y octubre de 2023. Avances que se han dirigido hacia la modificación institucional para la inclusión de la Perspectiva de Género a todos niveles, como mecanismo para acercar a la Universidad a las necesidades de su comunidad. Asimismo, pretende dejar testimonio de las acciones mediante las cuales fue posible articular los esfuerzos de la comunidad universitaria para construir una política general que proporcione respuestas a las necesidades de la Universidad en torno a la prevención de la violencia por razones de género. Un ejemplo claro ha sido la conformación del primer sistema diseñado para dar seguimiento a la transversalización de la Política Institucional en Materia de Género (STIG), mismo que permitirá a la UNAM tomar decisiones basadas en datos aportados por las comunidades a través de las Comisiones Internas para la Igualdad de Género (CInIG). Se aborda también el estado que guardan éstas, la construcción del marco normativo que permitió definir su conformación y funciones sustantivas, así como su reorientación hacia la prevención de las violencias por razones de género.

Se abordan, además, los mecanismos que la Coordinación construyó para trabajar de manera más horizontal con las comunidades universitarias y responder a sus necesidades de atención, a saber: el programa de Personas Orientadoras Comunitarias (POC), la inclusión de la comunidad LGBTTTIQ+, el fortalecimiento de vocaciones científicas en jóvenes y niñas, y el trabajo con hombres dirigido a replantear los mandatos de la masculinidad.

En cuanto a los mecanismos de formación que ofrece la Universidad a su estudiantado, a través del programa de Educación y Sensibilización para la Igualdad, se ha trabajado en la inclusión de la Perspectiva de Género en los planes y programas de estudio de todos los niveles educativos, así como en la sensibilización a partir de acciones

específicas dentro de la UNAM y fuera de ella a través de estrategias potentes de comunicación.

Como resultado de una apuesta colectiva a favor de la construcción de espacios de conocimiento libres de sexismo, segregación, violencia, discriminación y cualquier otra expresión de desigualdad por razones de género, el Observatorio Nacional para la Igualdad de Género ha continuado el trabajo que brinda información sobre el avance de la igualdad de género en 47 instituciones de educación superior (IES), entre los años 2018 y 2021.

En una temática semejante, los diagnósticos con perspectiva de género reportan la ejecución de ejercicios para conocer el estado de nuestra Universidad en temáticas como las condiciones de igualdad de género de la comunidad LGBTTTIQ+ en la institución; la inclusión de la Perspectiva de Género en los planes y programas de estudio que se imparten en la UNAM, o el diagnóstico aplicado en la Universidad sobre la división sexogenérica del trabajo como fuente de desigualdad de género en el contexto de la pandemia por COVID-19.

La Coordinación participó también en la construcción y modificación de la normativa para guiar los mecanismos de acción de nuestra Universidad en materia de género. Además de los procedimientos que estructuran a las CInIG, en colaboración con la Oficina de la Abogacía General y la Defensoría para los Derechos Universitarios, Igualdad y Atención a la Violencia de Género (DDUIAVG), la CIGU participó en la emisión de los Lineamientos para la Aplicación de los Principios de Taxatividad y Proporcionalidad en la Determinación de sanciones en Casos de Violencia de Género, así como en la más reciente actualización del Protocolo para la Atención Integral de casos de Violencia por Razones de Género en la UNAM.

Desde su creación, la CIGU sustentó su labor en nueve ejes de acción que se dirigen hacia la construcción de un Plan de Igualdad Universitaria. Los avances en la materia se describen a continuación:

### **1. TRANSVERSALIZACIÓN E INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA POLÍTICA EN IGUALDAD DE GÉNERO**

#### **Modificación y adecuación normativa**

Con base en las funciones que le confiere el Acuerdo Rectoral mediante el cual se creó la CIGU (Gaceta UNAM, 2 de marzo de 2020), se establecieron puentes de colaboración muy cercanos tanto con la Oficina de la Abogacía General (OAG) como con la Defensoría de los Derechos Universitarios, Igualdad y Atención a la Violencia de Gé-

nero (DDUIAVG) con el objetivo de trabajar para construir o adecuar los instrumentos normativos que permitieran a la Universidad hacer frente a los casos de violencia de género, tanto desde la legislación interna de la UNAM, como de elementos procesales para atender a las personas en condición de víctima que decidiesen presentar quejas formales.

A partir de esas colaboraciones fue posible alcanzar los siguientes logros:

- Emisión de los Lineamientos Generales para Guiar la Conformación y el Funcionamiento de las Comisiones Internas para la Igualdad de Género en entidades académicas y dependencias administrativas de la UNAM (noviembre de 2020)
- Emisión de los Lineamientos para la Aplicación de los Principios de Taxatividad y Proporcionalidad en la Determinación de sanciones en Casos de Violencia de Género en la Universidad Nacional Autónoma de México, producto del trabajo conjunto de la CIGU, de la OAG y de la DDUIAVG (diciembre de 2021)
- Publicación del Protocolo para la Atención Integral de casos de Violencia por Razones de Género en la Universidad Nacional Autónoma de México, producto del trabajo conjunto de la CIGU, de la OAG y de la DDUIAVG (diciembre de 2022)

Por otra parte, en este rubro la CIGU logró:

- Actualizar el Documento Básico para el Fortalecimiento de la Política Institucional de Género en colaboración con la Comisión Especial de Igualdad de Género del H. Consejo Universitario (diciembre 2021)
- Publicar el Manual para la Implementación de Lineamientos para la Aplicación de los Principios de Taxatividad y Proporcionalidad en la determinación de las Sanciones en casos de Violencia de Género en la UNAM (diciembre 2021)

### **Estrategias para la transversalización de la Política Institucional en materia de Género**

Durante el periodo fue posible avanzar en la consolidación de las Comisiones Internas para la Igualdad de Género (CInIG), instancias que, junto con las Direcciones y las comunidades de cada entidad y dependencia universitaria, impulsan la ejecución de la política institucional en materia de igualdad de género. Además, se concluyó la construcción y puesta en marcha del Sistema de Seguimiento y Transversalización de la Política Institucional en materia de Igualdad de Género de la UNAM (STIG), mismo que fue transferido a la CIGU mediante las bases de colaboración signadas con fecha 24 de agosto de 2020 con el Centro de Investigaciones y Estudios de Género (CIEG), donde se venía desarrollando.

**Comisiones Internas para la Igualdad de Género (CInIG).** Con la publicación de 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, en noviembre de 2020, se modificó la estructura y funciones de las Comisiones Internas para la Equidad de Género con el fin de dar lugar a las Comisiones Internas para la Igualdad de Género. A partir de esta adecuación, se las define como órganos auxiliares de las entidades académicas o dependencias universitarias cuyo objetivo, en coordinación 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. En enero de 2023 se llevó a cabo el Segundo Encuentro de Comisiones Internas para la Igualdad de Género, evento al que asistió el 91% de las CInIG.

**Sistema de Seguimiento y Transversalización de la Política Institucional en materia de Igualdad de Género de la UNAM (STIG).** Este Sistema permite el monitoreo y la evaluación de acciones de política institucional dirigidas a erradicar la violencia de género y la discriminación. En 2021, después de dos años de diseño y pruebas de pilotaje, la CIGU lanzó oficialmente el sistema invitando a las CInIG a registrar por primera vez, tanto sus Programas de Trabajo Anuales (PTA) como los Informes Anuales (IA) en los que se ven reflejados los avances y resultados obtenidos a partir de su ejecución.

## 2. INTERVENCIÓN COMUNITARIA PARA LA PREVENCIÓN Y ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA POR RAZONES DE GÉNERO

### Programa de Personas Orientadoras Comunitarias

El Programa de Personas Orientadoras Comunitarias (PPOC) tiene su origen en la figura creada por la Oficina de la Abogacía General en el 2017, denominada Personas Orientadoras (PO), que tenía como objetivo socializar el Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM publicado en 2016 y fungir como apoyo para la canalización de casos de violencia de género a la Unidad de Atención a Denuncias (UNAD).

En el 2020, como resultado de la creación de la CIGU y de las atribuciones que le fueron conferidas, el programa de Personas Orientadoras fue transferido a la Coordinación y se transformó en el Programa de Personas Orientadoras Comunitarias. A partir de entonces, se planteó como una estrategia de transversalización de la política institucional en materia de género para contar con integrantes de la Universidad que fungieran como Promotoras de la Igualdad Sustantiva y la Erradicación de la Violencia de Género. Esto tuvo como consecuencia que las funciones de las Personas Orientadoras Comuni-

tarias (POC), se ampliaran desde una mirada de incidencia comunitaria dirigida hacia el involucramiento de diferentes sectores de la comunidad universitaria en la promoción de políticas integrales y efectivas en contra de la violencia por razones de género y a favor de la construcción de comunidades educativas seguras e igualitarias.

Las POC son personas integrantes de las comunidades de entidades académicas o dependencias universitarias que fungen como referentes comunitarios para la promoción de la igualdad sustantiva, la prevención y erradicación de la violencia por razones de género. Considerando sus perfiles específicos, pueden ser parte de las Comisiones Internas para la Igualdad de Género (CInIG) en sus respectivas instancias universitarias y tienen un papel primordial en la incidencia dentro de sus comunidades y la orientación a personas que requieren información en materia de igualdad, no discriminación y una vida libre de violencia.

El impacto comunitario de las POC se puede ver a través de las actividades que organizan en pro de la igualdad sustantiva, así como las asesorías y orientaciones que brindan a sus comunidades. Es importante mencionar que algunas POC han jugado un papel relevante en la resolución de los conflictos que la UNAM ha tenido en los últimos dos años, puesto que su carácter comunitario les permite funcionar como interlocutoras consideradas legítimas tanto por los cuerpos directivos como por las colectivas estudiantiles.

En septiembre de 2022 se llevó a cabo el 1<sup>er</sup> Encuentro de Personas Orientadoras Comunitarias.

### **Programa de Trabajo Integral con Hombres**

Para alcanzar las modificaciones que la CIGU está impulsando en nuestra Universidad, a través del Programa Integral de Trabajo con Hombres (PROITH) se promueven procesos de reflexión crítica sobre los mandatos culturales de la masculinidad que conduzcan a la transformación subjetiva de los hombres universitarios con miras a reconocer y eliminar las distintas formas de desigualdad, discriminación y violencia de género en la UNAM, así como propiciar su participación decidida como agentes de cambio en la búsqueda de la igualdad de género en la Universidad.

El PROITH se articula a través de cuatro ejes de acción: 1. Trabajo focalizado con hombres que han ejercido violencia en la UNAM; 2. Trabajo comunitario preventivo con hombres en círculos de reflexión; 3. Corresponsabilidad de los hombres en el trabajo de cuidados; 4. Promoción de la igualdad de género con hombres.

Durante 2021, el PROITH impartió el Diplomado Formación de Facilitadores para el Programa Integral de Trabajo con Hombres, dirigido a varones integrantes del personal

académico y administrativo de la UNAM. La formación se realizó en alianza con la organización Género y Desarrollo, A.C. (GENDES, A.C.) México y el Instituto Costarricense de Masculinidad, Pareja y Sexualidad (Instituto WEM, Costa Rica), así como con especialistas nacionales e internacionales.

A lo largo del 2023 se intensificó el trabajo de sensibilización, se puso énfasis en fechas específicas como el 9M (Un día sin mujeres) y el Día del padre. Asimismo, se trabajó de manera importante en dar respuesta a solicitudes específicas de diferentes entidades académicas.

### 3. INCLUSIÓN COMUNITARIA

Uno de los elementos básicos del actuar de la CIGU ha sido la escucha constante a todas las comunidades que conforman la Universidad y el trabajo comunitario como un mecanismo de acercamiento para la solución de las dificultades y problemáticas que en cada localidad se puedan presentar desde el conocimiento propio. En esa dirección se han diseñado programas que inciden en la inclusión de grupos históricamente invisibilizados y subrepresentados; en concreto las comunidades LGBTTTIQ+ y las mujeres en las áreas de Ciencias, Ingenierías, Tecnologías y Matemáticas (CITM, o STEM, por sus siglas en inglés).

#### Inclusión de la comunidad LGBTTTIQ+

En 2020 se puso en marcha el Programa de Diversidades y Disidencias Sexogenéricas en la UNAM, con el objetivo de diseñar e implementar políticas a favor de los derechos humanos de las personas LGBTTTIQ+ que son integrantes de la comunidad universitaria. El Programa ha sido acompañado por un grupo asesor de especialistas y ha trabajado de manera cercana a las organizaciones y activistas LGBTTTIQ+ de esta Universidad. Se emprendió la "Primera consulta universitaria sobre condiciones de igualdad de género de la comunidad LGBTIQ+ en la UNAM", con la participación de 5529 personas que se reconocen como parte de esta población en la institución.

Desde este programa se convocó de manera anual a todas las entidades y dependencias universitarias a realizar actividades de sensibilización en el marco de la conmemoración del Día contra las fobias LGBTIQ+ (17 de mayo) y de junio, mes del Orgullo de las Diversidades y Disidencias Sexogenéricas, a partir del hashtag #Orgullopuma.

La CIGU ha llevado a cabo 18 acompañamientos solicitados por parte de las entidades y dependencias para adecuar los espacios conforme a criterios de igualdad y no discriminación por motivos de identidad de género, expresión de género, orientación sexual y caracteres sexuales. En este sentido, se trabajó en sinergia con la OAG y la

Dirección General de Obras y Conservación en el desarrollo de un documento de Criterios de diseño arquitectónico para la igualdad y no discriminación por motivos de identidad de género, expresión de género, orientación sexual y caracteres sexuales en sanitarios, vestidores y otros espacios de intimidad para el cuidado personal en la UNAM. Asimismo, se desarrolló un modelo de lineamientos de políticas institucionales para la igualdad y no discriminación por motivos de identidad de género, expresión de género, orientación sexual y caracteres sexuales en la Universidad.

Se impulsó la convocatoria y realizó el rodaje de la miniserie disidente *La UNAM sin Límites*, una coproducción de la CIGU y el Fideicomiso para la Promoción y Desarrollo del Cine Mexicano en la Ciudad de México (PROCINECDMX).

### **Igualdad de género, no discriminación y mujeres en las STEM**

Con la intención de fortalecer las condiciones de igualdad y no discriminación, así como incrementar la participación de las mujeres en las disciplinas de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (CTIM o STEM, por sus siglas en inglés), la CIGU construyó el Programa de Mujeres en las STEM, que se enfoca en impulsar cambios institucionales que incidan en los momentos clave de la construcción de vocaciones y trayectorias científicas de mujeres y grupos históricamente discriminados: el interés por las ciencias, la formación, la contratación, las promociones y la evaluación académica. Para favorecer la inclusión de los principios de igualdad y no discriminación en procesos de selección y evaluación académica se elaboraron dos documentos: i) Criterios para la igualdad y no discriminación en los procesos de selección académica en la Universidad, y ii) Criterios para la igualdad y no discriminación en los procesos de evaluación académica en la Universidad.

De manera ininterrumpida en 2021, 2022 y 2023 se llevó a cabo la Jornada Universitaria con motivo de la conmemoración del 11 de febrero, Día internacional de las mujeres, las jóvenes y las niñas en la ciencia (11F). Esta Jornada tiene el objetivo de favorecer la construcción de vocaciones científicas y tecnológicas dentro de nuestra Universidad entre las universitarias de todos los niveles educativos, particularmente en educación media superior. Para estos fines la CIGU ha colaborado con facultades, escuelas, entidades académicas del Subsistema de la Investigación Científica y la Dirección General de Divulgación de la Ciencia (DGDC), así como con la Coordinación de Humanidades.

### **Corresponsabilidad de los cuidados**

A partir de 2021, la CIGU se ha abocado a desarrollar un programa desde el cual diseñar políticas institucionales de corresponsabilidad de los cuidados en la Universidad que

reconozcan las necesidades de cuidados y de las personas cuidadoras de la comunidad universitaria (estudiantil, académica y administrativa), con énfasis en la redistribución de las cargas del trabajo doméstico y de cuidados, a través de estrategias de corte estructural, normativo, procedimental y cultural, tanto a nivel central como a nivel de las entidades y dependencias de la UNAM, en tanto que es un componente clave para la construcción de la igualdad sustantiva.

En la perspectiva del reconocimiento de las labores de cuidados que las personas universitarias realizan como parte de sus vidas y la necesidad de que nuestra Universidad favorezca la integración de esta esfera con la laboral, en consonancia con la declaración de la Asamblea General de las Naciones Unidas del día 29 de octubre como Día internacional de los cuidados y el apoyo, la CIGU denominó a octubre como el Mes de los cuidados.

Con la intención de conocer la distribución del tiempo dedicado a cuidados por parte del personal académico de la UNAM, se realizó la encuesta representativa “Dinámicas de la vida universitaria en el hogar durante el confinamiento por COVID-19 en la UNAM”.

#### **4. EDUCACIÓN CURRICULAR PARA LA IGUALDAD**

Nuestra Universidad requiere adecuar la manera en que forma a su estudiantado a través de la inclusión de la Perspectiva de Género (PEG), no sólo como un contenido necesario, sino como elemento constitutivo de los planes y programas de estudio que ofrecemos en todos los niveles educativos; inclusión que es una condición necesaria para la transversalización de la PEG en la UNAM con el objetivo de garantizar la permanencia de las medidas tendientes a alcanzar la igualdad de género y la eliminación de las violencias por razones de género al volver esta visión una parte integral de la formación de las personas universitarias, logrando con ello que dicha perspectiva permee a los espacios de la sociedad mexicana donde nuestras egresadas y egresados se desempeñen profesionalmente.

Para lo anterior se publicó la guía *Cómo incorporar la perspectiva de género (PEG) en los planes y programas de estudio de la UNAM. Pautas para bachillerato, licenciatura y posgrado* (2022), cuyo objetivo principal es asesorar y acompañar a las entidades universitarias en el proceso de incorporación de la Perspectiva de Género (PEG) en el currículo. Entre 2020 y 2022 se impartió un total de 42 asesorías para brindar acompañamiento en el diseño de las asignaturas obligatorias en materia de género y asesoría a instancias involucradas en el proceso de elaboración de propuestas de creación y/o modificación de planes y programas de estudio.



A partir de un diagnóstico sobre la inclusión de la PEG en los planes y programas de estudio a nivel licenciatura, en el que se consideraron 198 programas (a enero del 2023), se obtuvieron los siguientes resultados:

- De 198 programas, 109 (55.05%) integran la Perspectiva de Género mediante asignaturas obligatorias u optativas.
- 75 programas incorporan la Perspectiva de Género a través de asignaturas obligatorias.
- 78 (39.39% de 198) programas integran la Perspectiva de Género mediante asignaturas optativas.
- 44 programas de estudio integran la Perspectiva de Género haciendo uso de ambos tipos de asignaturas.

Durante los últimos tres años se incrementó el número y porcentaje de programas que incorporan la Perspectiva de Género gracias a la inclusión de materias con dicho contenido que son requisito para titulación en facultades como Ingeniería, las Escuelas Nacionales de Estudios Superiores (ENES) y la Facultad de Filosofía y Letras.

## 5. SENSIBILIZACIÓN PARA LA IGUALDAD

La sensibilización y la capacitación sobre igualdad de género también es un aspecto fundamental en el proceso de construcción de una Universidad incluyente.

La sensibilización es una tarea fundamental que acompaña a la formación universitaria pero que tiene una mira de largo alcance hacia la sociedad en general. Por ello se cuenta con dos estrategias principales, una dirigida al interior de la Universidad a través de acciones locales y una hacia la población mexicana mediante estrategias de comunicación social que abarcan medios tradicionales y digitales. A partir de esta línea de trabajo se busca diseñar, implementar y evaluar programas culturales y de educación no formal, a partir de la perspectiva de género, que sensibilicen y creen conciencia en torno a las problemáticas de género, a fin de colaborar en la construcción de una comunidad universitaria igualitaria, abierta, plural, incluyente y libre de violencia.

Adicionalmente, se diseñó y ofreció el Diplomado de Formación Docente para impartir asignaturas en materia de género, que fue resultado de la colaboración entre el Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias (CRIM) y la CIGU.

También se cuenta con una oferta de cursos dentro del Programa de Actualización y Superación Docente (PASD) de la Dirección General de Asuntos del Personal Académico (DGAPA) para promover los valores universitarios, los derechos humanos, la

igualdad y la erradicación de la violencia de género. Estos cursos apuntalan la sensibilización en materia de género del personal docente y académico, tanto del nivel bachillerato como de licenciatura y posgrado de la UNAM.

Se elaboró el documento “Herramientas para una docencia igualitaria, incluyente y libre de violencia”, en el que se desarrollan temas relacionados con las buenas prácticas docentes e incluye los documentos vinculados con la normativa universitaria en torno a la perspectiva de género, así como la información institucional sobre la atención a casos de violencia de género.

Se ofrecieron cursos, talleres y seminarios con perspectiva de género para favorecer la construcción de relaciones igualitarias, no discriminatorias y libres de violencia de género en las entidades y dependencias de la Universidad, como: Talleres para la Igualdad de Género y la No Violencia en la UNAM, Curso-taller de Políticas Universitarias para la Igualdad de Género, Curso Igualdad de Género y Prevención de la Violencia de Género; Capacitación para Prevenir, Atender y Sancionar la Violencia por Razones de Género en la UNAM; Construcción de Cursos MOOC (Massive Online Open Courses, por sus siglas en inglés) en la plataforma Coursera, entre ellos: Conceptos básicos para la Igualdad de género, Violencias por razones de género y Formación docente con perspectiva de género.

Del total de cursos en la materia impartidos por la UNAM, 54.42% fueron dirigidos a la población académica, 36.28% a la población estudiantil y 18.85% a la población administrativa.

## 6. COMUNICACIÓN PARA LA IGUALDAD

Como parte de la construcción de comunidades incluyentes se han diseñado campañas de comunicación dirigidas al fomento de la inclusión, el respeto a los derechos humanos y la construcción de igualdad sustantiva. Con ello se busca promover una cultura de la igualdad mediante tres acciones fundamentales: sensibilizar, visibilizar y comunicar. En este sentido, se ve a la cultura como uno de los caminos más eficaces para alcanzar la sensibilización y el empoderamiento de las comunidades, así como para la resolución de conflictos en torno a problemáticas clave como violencia de género, diversidades sexo-genéricas y desigualdades.

Entre las acciones que se han desarrollado con esa finalidad, se encuentra la creación de nuevas narrativas que vinculen a la amplia y diversa comunidad universitaria con temas de género, igualdad, inclusión, diversidades, prevención y erradicación de la violencia, con el abordaje de temáticas como: Conocer la ruta de atención para quejas por violencia de género; Razones por las cuales el feminicidio NUNCA será un acto de

amor; Reglas del consentimiento sexual; Tipos y modalidades de violencia de género, e Identidades y expresiones de género.

Se cuenta con el ciclo semanal de charlas entre las protagonistas de diversas historias y saberes en un diálogo enfocado a la igualdad de género, denominado Miércoles para la Igualdad, las cuales se transmiten a través de las redes sociales y la página web de la CIGU.

La CIGU cuenta con la publicación quincenal *La Boletina*, en la que se informa a la comunidad universitaria y al público en general sobre las principales acciones y actividades realizadas en toda la UNAM en materia de género.

A través de Radio UNAM se lleva a cabo la emisión de *Violeta y Oro*, programa radiofónico de la CIGU que se transmite los domingos a las 11:00 horas y tiene una retransmisión los martes a las 10:00 horas.

Dentro del programa *La UNAM responde*, de transmisión semanal a través de TV UNAM, se produce la cápsula *Ser Universitarias*. Se trata de un espacio televisivo en el que se busca que la comunidad tenga a su alcance datos de calidad y en un formato amigable, sobre temas indispensables para comprender la lucha feminista contemporánea y el estado actual de los derechos humanos de las mujeres, niñas y comunidad LGBT+.

Además, se publicó la *Guía de buenas prácticas en comunicación con perspectiva de género*, en la que se ofrecen recomendaciones dirigidas al personal que labora en áreas de comunicación de todas las entidades y dependencias de la UNAM.

## 7. CULTURA PARA LA IGUALDAD

La transformación de una cultura primordialmente machista y patriarcal en una cultura de igualdad sustantiva requiere de la suma de esfuerzos de distintas instancias dentro y fuera de nuestra Universidad. En ese sentido, las actividades de la CIGU se vieron reflejadas en la participación en distintos foros, entre los que se pueden mencionar:

- El Aleph (2021). Participación en la mesa sobre mujeres en la defensa del medio ambiente, conversación con Fernanda Trías.
- Feria Internacional del Libro de Minería. Participación en diversas mesas con temáticas como la lucha feminista en las universidades y sobre masculinidades no patriarcales, así como en diversas presentaciones de libros.
- Construcción de una convocatoria para proyectos culturales con perspectiva de género, en colaboración con el Colegio de San Ildefonso.

Una de las formas más importantes de modificar y transmitir la cultura es a través de la lectura. Para contribuir a ello, la CIGU puso en marcha su Programa Editorial. Durante 2021 se publicó el libro *Trayectorias del Pensamiento Feminista en América Latina*, de Julia Antivilo, en coedición con la Dirección General de Publicaciones y Fomento Editorial. También se publicó *Género y sus perspectivas*, así como *Voces de las universitarias para los nuevos tiempos. Testimonios sobre género y pandemia*, con una primera edición electrónica.

Durante el 2022 elaboró el volumen 9 *Género, violencia, tareas de cuidado y respuestas sociales a la crisis*, dentro de la colección la Década COVID en México, publicada por la UNAM.

En 2023, como parte de la Colección: Reflexiones se publicaron los textos *Tendederos virtuales universitarios: Aproximación metodológica de análisis para la prevención de violencias por razones de género* y la *Guía básica de las Personas Orientadoras Comunitarias: promotoras de la igualdad sustantiva y la erradicación de la violencia de género*.

## 8. VINCULACIÓN INSTITUCIONAL

El trabajo hacia una Universidad y una sociedad más igualitarias y libres de violencias no puede realizarse de forma aislada e independiente; por el contrario, es indispensable la colaboración con instituciones. En esa dirección, la CIGU asumió la operación técnica del Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior (ONIGIES), proyecto de alcance nacional en el que la UNAM participa como instancia coordinadora en sinergia con la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), la Red Nacional de Instituciones de Educación Superior “Caminos para la Igualdad” (RENIES-Igualdad), el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM), la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) y la Oficina de ONU-Mujeres México.

A partir de que la CIGU tomó la coordinación de los trabajos del ONIGIES, se logró la actualización de datos para los años 2019 a 2021 con información de 47 instituciones de educación superior. Los resultados en materia de institucionalización y transversalización de políticas de igualdad de género se miden en una escala de 0 a 5 (donde 0 significa un avance nulo y 5 un avance consolidado), a partir de la valoración de siete ejes de medición, a saber: 1) legislación con perspectiva de género; 2) igualdad de oportunidades; 3) corresponsabilidad de los cuidados; 4) estadísticas y diagnósticos con perspectiva de género; 5) lenguaje incluyente y no sexista; 6) sensibilización en igualdad de género; 7) investigaciones y estudios de género; y 8) violencia de género (este eje no se mide numéricamente).

El puntaje global de la UNAM en el ONIGIES es de 3.5 puntos, con un avance de 1.1 entre 2017 y 2021. El avance en institucionalización de políticas de igualdad es de 100% y en transversalización de las políticas es de 40.8%.

Adicionalmente, durante 2023 se colaboró con Fundación UNAM A.C. y Club Pumas A.C. ofreciendo talleres de sensibilización, capacitaciones y asesorías para el desarrollo de protocolos propios para la prevención de la violencia por razones de género y la implementación de buenas prácticas.

## 9. DIAGNÓSTICOS Y ANÁLISIS EN IGUALDAD DE GÉNERO

Los diagnósticos en general, pero en particular aquellos que se realizan con perspectiva de género, son prioritarios para la UNAM puesto que le permiten conocerse desde el interior y visibilizar situaciones que no son evidentes.

Antes de la creación de la CIGU, la Universidad no contaba con información publicada que le permitiera conocer algunos aspectos de sus comunidades en materia de igualdad de género. Lo anterior llevó a la Coordinación a construir instrumentos específicos que permitieran subsanar esa falta de información con la expectativa de que pueda alimentar la toma de decisiones en diferentes áreas de nuestra institución. Éstos son:

- Elaboración y publicación de los resultados de la primera consulta universitaria sobre condiciones de igualdad de género de la comunidad LGBTTTIQ+ en la UNAM (disponible en:  
<https://www.gaceta.unam.mx/wp-content/uploads/2022/06/220630-Consulta-condiciones-igualdad-de-genero-comunidad-LGBTIQ-en-la-UNAM.pdf>
- Estudio diagnóstico sobre corresponsabilidad de los cuidados en la comunidad académica de la UNAM (disponible en:  
<https://coordinaciongenero.unam.mx/2023/10/estudio-diagnostico-sobre-la-corresponsabilidad-de-los-cuidados-en-la-comunidad-academica-de-la-unam/>
- Diagnóstico sobre la inclusión de la Perspectiva de Género en los planes y programas de estudio de la UNAM (por publicarse).
- Informe sobre los avances en las condiciones para la transversalidad de las políticas de igualdad de género en entidades académicas y dependencias administrativas de la UNAM (publicado en versión impresa en septiembre de 2022).

## BALANCE

Las acciones descritas y los resultados obtenidos permiten afirmar que la CIGU ha logrado avances en el proceso de institucionalización a partir de su creación en marzo de 2020. El trabajo realizado hasta 2023 ha sentado las bases para fortalecer procesos internos, ampliar las vinculaciones dentro y fuera de la UNAM, así como identificar aspectos sensibles que requieren atención.

