The background features several stylized hands in shades of purple and yellow. Some hands have spiral patterns on their palms, and they are arranged in a way that suggests movement and connection. The overall color palette is a gradient from light yellow to deep purple.

Guía básica de las
Personas Orientadoras Comunitarias,
promotoras de la igualdad
sustantiva y erradicación de la
violencia de género.



GUÍA BÁSICA DE LAS
PERSONAS ORIENTADORAS COMUNITARIAS,
PROMOTORAS DE LA IGUALDAD
SUSTANTIVA Y ERRADICACIÓN DE LA
VIOLENCIA DE GÉNERO



Coordinación para la Igualdad de Género en la UNAM
CIGU



Coordinación para la Igualdad de Género en la UNAM
Guía básica de las Personas Orientadoras Comunitarias, promotoras de la
Igualdad Sustantiva y erradicación de la violencia de género.

Coordinación general:
Norma Blazquez Graf

Coordinadora de la guía:
Karla Paulina Amozurrutia Nava

Coordinadoras de texto y revisión:
Lorena Gabriela de la Peña del Ángel
Ana Sofía González Saravia Peña

Coordinación editorial:
Martha Patricia Castañeda Salgado

Equipa de revisión y edición:
Ana Sofía González Saravia Peña

Equipa de Investigación y Trabajo:
Emmanuel Gutiérrez Nava

Ilustración de portada:
Emmanuel Gutiérrez Nava

Acompañamiento editorial:
Carla Macarena Ulloa Inostroza
Paola Castillo Manzano

Maquetación:
Rut Jazmín Ruíz Cárdenas

Segunda edición, marzo del 2025
Universidad Nacional Autónoma de México,
Coordinación para la Igualdad de Género en la UNAM,
Av. Universidad 3000, Torre de Rectoría, Piso 10
Col. Ciudad Universitaria
CP 04510, Coyoacán, Ciudad de México.

Edición gratuita
Hecho e impreso en México
Esta edición y sus características son propiedad de la Universidad Nacional Autónoma de México.
Prohibida su reproducción parcial o total por cualquier medio, sin autorización escrita del titular
de los derechos patrimoniales.

¿Cómo citar?
(2025). *Guía básica de las Personas Orientadoras Comunitarias, promotoras de la igualdad sustantiva y erradicación
de la violencia de género*. Coordinación para la Igualdad de Género en la UNAM. Disponible en:
<https://coordinaciongenero.unam.mx>

CONTENIDOS

PRESENTACIÓN	VII
QUÉ ES UNA PERSONA ORIENTADORA COMUNITARIA	1
PERFIL DE LA PERSONA ORIENTADORA COMUNITARIA	2
EJES DE ACTUACIÓN, CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y FUNCIONES ESPECÍFICAS DE LAS PERSONAS ORIENTADORAS COMUNITARIAS	2
¿CÓMO SE VINCULAN LAS POC CON OTRAS INSTANCIAS UNIVERSITARIAS?	10
ACTIVIDADES DE LAS PERSONAS ORIENTADORAS COMUNITARIAS	10
GLOSARIO	13
RECURSOS	18

SIGLAS

CIEG	Centro de Investigaciones y Estudios de Género
CIGU	Coordinación para la Igualdad de Género en la UNAM
CInIG	Comisión Interna para la Igualdad de Género (locales)
DGCEV	Dirección de Gestión Comunitaria y Erradicación de las Violencias
DDUIAVG	Defensoría de los Derechos Universitarios, Igualdad y Atención de la Violencia de Género
OAG	Oficina de la Abogacía General
POC	Persona Orientadora Comunitaria (singular y plural)

¡HOLA!

Te damos la bienvenida al programa de Personas Orientadoras Comunitarias (POC) de la Coordinación para la Igualdad de Género en la UNAM (CIGU). Antes que nada, queremos agradecer tu compromiso y esfuerzo en la construcción de una comunidad universitaria igualitaria y libre de violencia: tenemos la convicción de que el involucramiento de las personas que conforman los diversos sectores de las entidades es clave para la transformación de nuestra universidad.

A continuación, presentamos la guía básica que preparamos para ti, en la que aprenderás más acerca de las funciones extendidas que ahora tendrán las POC con base en la Jornada de capacitación y vinculación que se impartirá de manera permanente para las personas que quieran integrarse como POC y cumplan con el perfil y los requerimientos necesarios.

Queremos recordarte que el equipo de apoyo a las Personas Orientadoras Comunitarias de la Dirección de Gestión Comunitaria y Erradicación de las Violencias (DGCEV) está aquí para escuchar tus dudas, inquietudes y sugerencias. El correo oficial de contacto para el programa es: **pocs.cigu@unam.mx**.

¿QUÉ ES UNA POC?

A partir de la creación de la Coordinación para la Igualdad de Género en la UNAM (CIGU), el programa de Personas Orientadoras (previamente supervisado por la Oficina de la Abogacía General) se transformó en el programa de POC. Promotoras de la Igualdad Sustantiva y la Erradicación de la Violencia de Género. Así, sus funciones se ampliaron con el objetivo de involucrar a los diferentes sectores de la comunidad universitaria en la promoción de políticas integrales y efectivas contra la violencia por razones de género y a favor de la construcción de comunidades educativas seguras e igualitarias. Se trata de una figura que coadyuve a disminuir los problemas que surgen a partir de la brecha comunicativa entre las autoridades y las personas de las comunidades que han sufrido algún tipo de violencia de género.

Por lo tanto, las Personas Orientadoras Comunitarias (POC) se definen como *integrantes de la comunidad universitaria que son capacitadas por la CIGU no sólo sobre los orígenes y factores de las violencias por razones de género sino también, en temas de igualdad sustantiva, prevención de las violencia y discriminación, así como en estrategias de vinculación y trabajo comunitario con perspectiva de género. También se les capacita sobre la política institucional de la UNAM en materia de género, sus modificaciones actuales y el mecanismo de atención de la Defensoría de los Derechos Universitarios Igualdad y Atención a la Violencia de Género (DDUIAVG), todo lo anterior, para que sean promotoras institucionales comunitarias de la igualdad sustantiva, la prevención y erradicación de la violencia por razones de género y cualquier tipo de discriminación.*

PERFIL DE LA PERSONA ORIENTADORA COMUNITARIA

Las Personas Orientadoras Comunitarias son personas voluntarias que pertenecen a la comunidad universitaria que tienen alguna relación formal con la UNAM;* están comprometidas a trabajar por la igualdad sustantiva de género y, por lo tanto, no cuentan con queja formal ni sanción por alguna falta o causa grave de responsabilidad expresada en la Legislación Universitaria. Las Personas Orientadoras Comunitarias no fungen como autoridades universitarias ni su figura es un nombramiento académico universitario, su trabajo se guía a partir de cinco valores principales:

Empatía: promover una cultura de la no violencia a través de la comprensión y el reconocimiento de las circunstancias, sentires y experiencias de otras personas.

Escucha activa: hacer uso de la empatía y de la conciencia plena para entender las perspectivas y necesidades de las personas con quienes se habla sin interrumpir, descalificar o elaborar juicios.

Discernimiento: utilizar el criterio propio ante una situación conflictiva, buscar asesoría con las instancias correspondientes y darle el cauce adecuado.

Vinculación: facilitar los canales de comunicación y trabajo entre distintos sectores y actores de la comunidad; fomentar ante todo la cooperación y el fortalecimiento del tejido comunitario.

Profesionalismo ético: actuar profesional y personalmente de manera ética y responsable, de acuerdo con lo establecido en el Código de Ética de la Universidad.

EJES DE ACTUACIÓN, CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y FUNCIONES ESPECÍFICAS DE LAS PERSONAS ORIENTADORAS COMUNITARIAS

Entonces... ¿qué es lo que hacen concretamente las POC?

La respuesta es muy diversa en tanto que sus funciones dependen del contexto específico de sus comunidades.

Sin embargo, el trabajo de las POC se divide, a grandes rasgos, en tres ejes claves de actuación:

Eje 1: Violencia por razones de género, discriminación y reconocimiento de la identidad de género en la UNAM.

Eje 2: Promoción de la cultura de igualdad sustantiva. Vinculación institucional.

Eje 3: Trabajo e incidencia comunitaria con perspectiva de género.

*Una persona que esté inscrita en la Universidad como estudiante o que cuente con un contrato laboral con la misma, ya sea como docente, personal administrativo, funcionariado, o en investigación.

EJE 1. VIOLENCIA POR RAZONES DE GÉNERO, DISCRIMINACIÓN Y RECONOCIMIENTO DE LA IDENTIDAD DE GÉNERO EN LA UNAM

Descripción:

Las POC colaboran en las estrategias institucionales contra las violencias por razones de género y la discriminación mediante la escucha activa, orientación efectiva y canalización expedita a las instancias adecuadas para todas aquellas personas de la comunidad universitaria que buscan asesoría tras haber experimentado alguna situación relacionada con este tipo de violencias. Asimismo, brindan información en materia de políticas de reconocimiento social y legal de la identidad de género. En la página oficial de la CIGU se cuenta con un directorio público en el cual aparece la fotografía y el contacto con las POC de cada entidad. (véase <https://coordinaciongenero.unam.mx/personas-orientadoras-comunitarias>)

Conocimientos y habilidades:

- * Comprender qué es la violencia de género y saber identificarla.
- * Conocer la Ruta de Atención, el Estatuto y el Reglamento de la Defensoría de los Derechos Universitarios, Igualdad y Atención de la Violencia de Género (DDUIAVG), el procedimiento para levantar quejas formales y las instancias internas o externas a su comunidad que brindan atención a las personas en situación de víctima por violencia de género.
- * Conocer el Protocolo de Atención Integral de Casos de Violencia por Razones de Género en la UNAM (2022).
- * Contar con las habilidades básicas de escucha activa y empática, confidencialidad y protección de datos, no revictimización y primeros auxilios psicológicos y emocionales.
- * Conocer los procedimientos para el reconocimiento social y legal de las identidades de género.

Funciones específicas:

Si una persona en situación de víctima de tu comunidad se acerca para contactarte, recuerda que es muy importante:

1. Escucharla de manera activa y empática. Evita elaborar preguntas excesivas o expresar juicios u opiniones acerca de su situación para no incurrir en una victimización secundaria.
2. Informarle acerca de la ruta de atención de la DDUIAVG de manera clara y concisa. Evita brindar asesoría jurídica o emitir alguna opinión sobre su caso

ya que podrían generarse expectativas o percepciones erróneas. El personal jurídico de la DDUIAVG está capacitado para brindar toda la información y apoyo profesional necesarios.


3. Orientar a las personas que quieran acudir a la DDUIAVG inmediatamente: así se evita crear intermediación entre la persona y el dispositivo de presentación de queja.
4. No solicitar detalles específicos ni información adicional sobre la situación presentada. De otro modo, podría entorpecerse el proceso de queja al violarse el principio de confidencialidad.
5. Si la persona en situación de víctima te pide que la acompañes a presentar su queja y quiere mantenerse en contacto contigo, ¡puedes hacerlo! Sin embargo, las POC no están capacitadas para fungir como sus representantes, así que no pueden intervenir, solicitar información confidencial sobre el avance del caso o su resultado, ni tener alguna participación directa en el procedimiento. Si la persona en situación de víctima no está conforme con la atención que ha recibido, puede informarle a la POC para que juntas lo comuniquen a la DDUIAVG.
6. Ser responsable con la información que recibes. Difundirla o hacer mal uso de ella vulnera el procedimiento y los derechos de la persona en situación de víctima.

Si una persona requiere información para el reconocimiento social y/o legal de su identidad de género, es clave que recuerdes:

1. Escucharla de manera activa y empática
2. Preguntarle cómo quiere ser nombrada en la asesoría: nombre elegido y pronombres (por ejemplo; ella, él, elle).
3. Consultarle si ha llevado a cabo algún trámite o procedimiento previo para el reconocimiento de su identidad social y/o legal de género; en qué estatus se encuentra y si ha enfrentado algún obstáculo, a fin de brindarle orientación conforme a sus necesidades.
4. Proporcionar información actualizada y verificada sobre los distintos procedimientos para el reconocimiento legal de la identidad de género que se realizan fuera de la Universidad, es decir; acta de nacimiento, INE, CURP, RFC, entre otros. Así como los procedimientos universitarios que corresponden al perfil de la persona estudiante (ante la DGAE) o personal académico o administrativo (ante la DGPE).

¿QUÉ SÍ PUEDO HACER Y QUÉ NO PUEDO HACER AL ORIENTAR A UNA PERSONA EN SITUACIÓN DE VÍCTIMA?

Puedo 

No puedo 

- Remitir de inmediato a las personas usuarias que indiquen haber vivido una situación de violencia de género a la Defensoría. Esto evita que se cree intermediación entre la persona y el dispositivo de presentación de queja (revictimización).
- Escuchar de manera activa y empática la situación manifestada.
- Conocer los procedimientos de responsabilidad universitaria que existen para los casos de violencia por razones de género. Sin embargo, es importante entender que estos procedimientos sólo pueden ser explicados por las personas abogadas de la Defensoría y que únicamente ellas están capacitadas para responder dudas al respecto.
- Informar a la persona en situación de víctima que los procedimientos disciplinarios, de investigación administrativa y las sanciones se encuentran establecidas en el estatuto general y los contratos colectivos de trabajo, y que las abogadas de la Defensoría le explicarán cuáles son.
- Indicar que las abogadas de la Defensoría pueden proporcionar asesoría sobre cualquier procedimiento externo a la Universidad, cuando sea procedente.
- Aclarar a la persona en situación de víctima que el trámite para el levantamiento de quejas y seguimiento a las mismas deben tratarse directa y exclusivamente con la Defensoría o la Oficina Jurídica del plantel, de conformidad con el principio de confidencialidad.
- Saber que la Defensoría únicamente atiende al alumnado, personal académico y personal administrativo. Todas las demás personas que no pertenezcan a la comunidad universitaria tendrán que asistir a la Unidad de Apoyo Jurídico.
- Conocer de manera general el Estatuto de la Defensoría y el Protocolo del Subsistema Jurídico.
- Brindar información acerca de las rutas de atención de la Defensoría, ya sea para presentar una queja formal o recibir orientación y atención psicológica.
- Manejar la información que reciba con suma discreción para evitar poner en riesgo a la persona en situación de víctima.
- Contactar a la Defensoría cuando la persona en situación de víctima exprese que no se le ha atendido bien, y comunicar cualquier inquietud que se presente.

- Proporcionar cualquier tipo de asesoría u orientación jurídica sobre los procedimientos formales que generen falsas expectativas sobre los mismos o sus resultados.
- Proporcionar información sobre los procedimientos alternativos, así como externar alguna valoración u opinión sobre la viabilidad del proceso en el caso concreto.
- Brindar asesoría jurídica sobre los procedimientos internos y externos a la Universidad.
- Señalar un resultado concreto (sanción) dentro de la queja, es decir, generar expectativas.
- Preguntar por el avance del caso o su resultado. Sólo la persona en situación de víctima puede hacerlo (principio de confidencialidad).
- Fungir como representante de la persona en situación de víctima o intervenir en los procesos de queja (opinar, participar de manera directa en éste, etc.)
- Solicitar a la persona en situación de víctima información adicional sobre los hechos que vivió.
- Calificar o desestimar como hechos de violencia de género la información que recibo, así como externar cualquier juicio de valor sobre la situación.
- Pedir detalles específicos de la situación. Esto evita la revictimización de la persona en situación de víctima ya que, al ser atendida por la abogada, tendrá que narrar su experiencia de nuevo.

EJE 2. PROMOCIÓN DE LA CULTURA DE IGUALDAD SUSTANTIVA. VINCULACIÓN INSTITUCIONAL

Descripción:

Las POC apoyan a las Comisiones Internas de Igualdad de Género (CInIG) de sus entidades para garantizar la transversalidad de la perspectiva de género y colaboran en la difusión de las políticas e iniciativas institucionales diseñadas para promover la igualdad sustantiva y la cultura de paz, al igual que la prevención y erradicación de la violencia de género. También difunden, dentro de sus entidades, materiales y contenidos que fomenten una cultura de no discriminación y no violencia.

Conocimientos y habilidades:

- * Conocer las funciones de las distintas instancias universitarias que trabajan para la promoción de la igualdad sustantiva y la erradicación de la violencia de género (CIGU, DDUIAVG, OAG, CInIG, etc.) y entender la manera en que estas se vinculan con su comunidad.
- * Conocer las políticas institucionales en materia de igualdad de género que se generan desde estas instancias y comprender cómo se relacionan con las políticas y legislaciones nacionales e internacionales enfocadas a la erradicación de la violencia de género y la promoción de la igualdad sustantiva.
- * Contar con habilidades básicas de gestión, comunicación, difusión de contenidos y vinculación intrainstitucional.

Funciones específicas:

1. Las POC pueden o no formar parte de la CInIG de su entidad o dependencia, y brindan apoyo para los trabajos de transversalización de la perspectiva género en los planes y programas de estudio de sus comunidades.
2. Al recibir su insignia oficial de POC ACTIVA, se deberá establecer un vínculo con las autoridades de su entidad o dependencia. Se recomienda presentarse con las personas titulares y comentar sus funciones específicas.
3. También pueden proponer a la CInIG actividades de prevención de la violencia de género, igualdad sustantiva y formación de redes comunitarias de apoyo.
4. Pueden crear espacios permanentes de diálogo con la comunidad que les permitan identificar las necesidades, problemas y propuestas de sus integrantes para después comunicarlas a las instancias correspondientes.

5. De manera autónoma, desde el marco institucional, pueden tomar iniciativas que complementen las acciones que la CInIG vaya construyendo para abonar a la cultura de igualdad, no discriminación y erradicación de la violencia de género, como planear eventos, campañas de difusión y sensibilización y compartir los conocimientos adquiridos durante las capacitaciones con sus comunidades.

Algunas de las acciones que puedes realizar para promover la igualdad sustantiva y ayudar a los esfuerzos de transversalización de la perspectiva de género en tu entidad son:

- * Proponer ideas para asignaturas, seminarios o grupos de investigación con enfoque de género que complementen la oferta en tu entidad.
- * Vincular a la CInIG con especialistas, docentes o investigadorxs (al interior o al exterior de la UNAM) que puedan asesorar o participar en el proceso de transversalidad de la perspectiva de género.
- * Proponer a la CInIG o la instancia correspondiente: foros y espacios comunitarios para escuchar las necesidades y temáticas que deban ser tomados en cuenta por los cuerpos colegiados que harán la revisión o modificación de planes y programas de estudio. Como parte de la comunidad puedes participar en dichos procesos de escucha.
- * Identificar los tipos y modalidades de violencia de género, así como los espacios dentro y fuera de la UNAM con mayor incidencia en tu comunidad y proponer iniciativas de prevención como talleres de sensibilización para docentes y estudiantes, autocuidado, cuidado comunitario, implementación de rutas seguras, entre otras.
- * Comunicar y difundir entre tu comunidad las herramientas y conocimientos adquiridos durante las capacitaciones como POC a través de eventos, foros, campañas de difusión, etc.
- * Generar espacios de diálogo permanentes y constantes en la comunidad donde puedan expresarse los problemas y necesidades de los diversos sectores, para después recoger propuestas de intervención y llevarlas a la CInIG.
- * Promover y crear campañas y actividades de sensibilización sobre temas de interés comunitario en materia de igualdad sustantiva.
- * Generar una red de trabajo comunitario con las otras POC de tu entidad o dependencia que pueda ser reconocida por la comunidad para que puedan acercarse con la confianza de tener apoyo y orientación a sus necesidades.

- * Mantener un contacto permanente y constante con la CInIG para colaborar en la vinculación comunitaria, difusión de actividades y operación de acciones.
- * Tener un espacio específico en las páginas web de tu entidad o dependencia en el que las personas puedan compartir su información de contacto y un buzón especial para realizar orientaciones vía correo electrónico.
- * Generar esquemas de comunicación, colaboración y trabajo participativo para desarrollar propuestas.
- * Impulsar y difundir los proyectos y acciones de las CInIG.
- * Transparentar la información de acciones, actividades y proyectos a la comunidad.

Recuerda: la lista de acciones que te compartimos es solo un ejemplo de las diversas opciones que tienes para realizar tu labor como POC de la mejor manera. No son obligatorias ni limitativas; tú conoces mejor que nadie los recursos y necesidades particulares de tu entidad, así que no te preocupes por tener que cumplir con todas y no tengas miedo de proponer iniciativas nuevas.

EJE 3. TRABAJO E INCIDENCIA COMUNITARIA

Descripción:

Las POC trabajan para fortalecer el tejido de sus comunidades identificando necesidades, riesgos y problemas, así como 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 para fomentar una cultura comunitaria de inclusión, participación y paz.

Conocimientos y habilidades:

- * Conocer el entramado del tejido de sus comunidades: las particularidades de los sectores, así como las comisiones, personas, colectivas y otras agrupaciones tanto institucionales como autónomas que trabajan por la erradicación de la violencia de género y la promoción de la igualdad sustantiva.
- * Conocer algunas estrategias de trabajo comunitario que les apoyen en la interacción con sus comunidades.

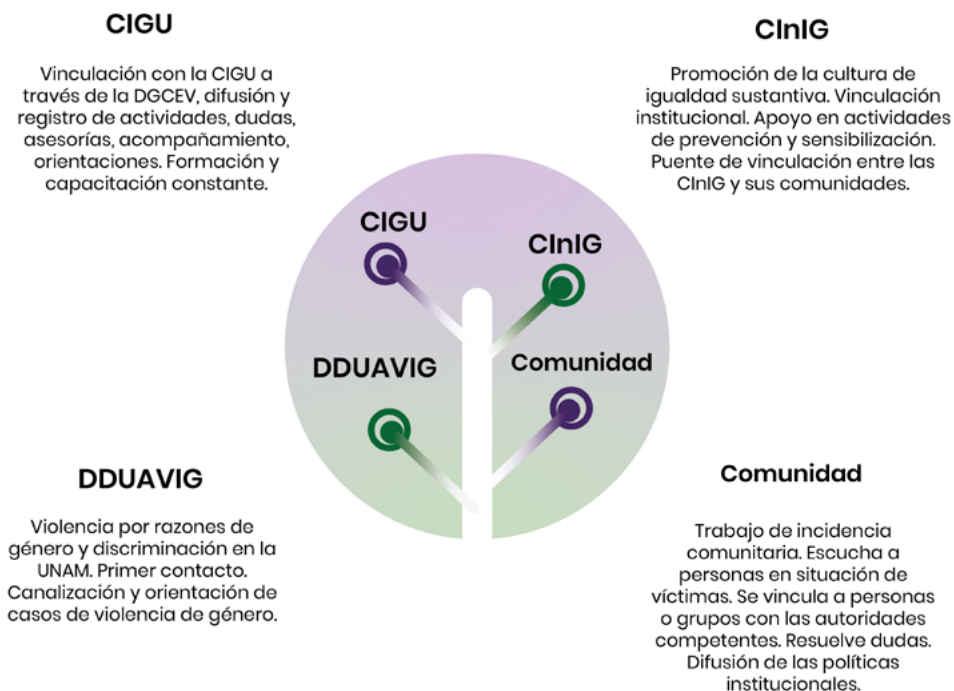
Funciones específicas:

1. Pueden impulsar la creación de espacios de diálogo y trabajo conjunto entre los diversos sectores de su entidad para reducir brechas comunicativas.
2. Pueden promover la implementación de prácticas de trabajo comunitario que fortalezcan la comunicación y el tejido en sus comunidades para prevenir la violencia, círculos de paz, mesas de trabajo comunitarias, espacios de diálogo no académico, semanas temáticas, dinámicas de integración, entre otras.
3. Facilitan la comunicación y vinculación entre los integrantes de la comunidad y las autoridades para el diseño de estrategias de intervención y prevención que fortalezcan los lazos comunitarios y atiendan problemas específicos.

La lista de iniciativas que puedes echar a andar en tu comunidad es grande: desde dinámicas de encuentro e integración, actividades artísticas y foros comunitarios hasta proyectos de diagnósticos participativos, círculos de paz, mesas de seguimiento a iniciativas comunitarias, círculos de lectura y clubs de debate. Lo importante es comprender que tu función, más que supervisar y gestionar estos espacios, es vincular a las personas que tengan el compromiso y el entusiasmo de involucrarse y construir una comunidad más fuerte y participativa. Para lograrlo, nos gustaría compartir contigo una serie de recomendaciones que te permitirán incidir en tu comunidad con mayor efectividad:

- 1) Trabaja con una perspectiva estratégica e integral.
- 2) Reconoce tu lugar dentro de la comunidad e involucrate con ella.
- 3) Evita las recetas o tecnicismos.
- 4) Construye desde la experiencia práctica tu propio manual: haz uso de tu creatividad e innovación.
- 5) Actúa con flexibilidad: respeta el ritmo de aprendizaje, la cultura y las condiciones de vida particulares de tu comunidad.
- 6) Construye sin excluir: la inteligencia colectiva es la clave.
- 7) Eres coresponsable de un proceso educativo: practica la ética y la coherencia.
- 8) Trae la cotidianidad de la vida de las personas y sus múltiples dimensiones al escenario del proceso de intervención y atribúyete un carácter educativo.
- 9) Adopta y adapta herramientas de análisis de género y utiliza metodologías apropiadas y respetuosas con los contextos locales.
- 10) Trabaja en equipo y aprende desde la colectividad.

¿CÓMO SE VINCULAN LAS POC CON OTRAS INSTANCIAS UNIVERSITARIAS?



Actividades de las Personas Orientadoras Comunitarias

El programa de Personas Orientadoras Comunitarias contempla una duración de al menos un año. Al finalizar cada año, se evaluará a la POC para determinar su permanencia en el programa.

A diferencia de las funciones descritas anteriormente, las cuales son totalmente opcionales y dependen de los intereses, posibilidades y disponibilidad de cada POC, las actividades que presentamos a continuación son obligatorias, ya que nos permiten brindar las herramientas y recursos necesarios a cada POC para que pueda realizar su labor de la mejor manera. Además, permiten mantener una comunicación constante entre las POC y la CIGU, además de brindar datos e información que nos ayudan a comprender mejor los problemas relacionados con el género dentro de nuestra universidad.

I. Formación:

- a) Curso de capacitación inicial: consiste en tres módulos, cada uno dedicado a un eje clave de actuación. Su propósito es apoyar a las POC en la adquisición de los conocimientos y habilidades básicas descritas en la sección anterior. Este curso es obligatorio para toda persona que ingrese al programa.
- b) Talleres de especialización: debido a que cada entidad tiene necesidades específicas, el programa ofrecerá una amplia gama de talleres diseñados para profundizar en los temas y habilidades vistas en el curso de capacitación inicial, como el acompañamiento y orientación a víctimas de violencia de género, marcos normativos, violencia de género en las Instituciones de Educación Superior (IES), masculinidades, feminismos, lenguaje incluyente, diversidad sexual, generación de contenidos, estrategias de comunicación y difusión, modelos de intervención y trabajo comunitarios, elaboración de diagnósticos, manejo de conflictos y cultura de paz, entre otras.

II. Requisitos de permanencia:

Una de las claves del programa es la comunicación permanente entre las POC y la Coordinación para la Igualdad de Género. Por eso, es importante mantener un registro constante de las actividades que las POC llevan a cabo, además de ampliar los canales de comunicación, para que éstas puedan compartir con la CIGU sus necesidades, propuestas, experiencias, etc. A continuación, enlistamos los requisitos obligatorios para mantenerse en el Programa:

- A) **Formato de registro semestral de actividades:** Es el formato que registrará las actividades que como POC, según los 3 ejes, desarrollaron en sus comunidades, o en colaboración con otras entidades y dependencias, a lo largo del semestre. Completar y enviar dicho formato en tiempo y forma, el cual será designado por la DGCEV, es obligatorio para identificar el impacto y acciones generadas comunitariamente por las POC cada semestre.
- B) **Reuniones de seguimiento y acompañamiento:** La asistencia obligatoria a estas reuniones son fundamentales pues constituyen el espacio de comunicación y retroalimentación sobre las tareas, apoyo y acompañamiento con la CIGU. Al menos una vez al año, se organizará una reunión entre la DGCEV y las POC de cada entidad y dependencia universitaria para atender cualquier duda o necesidad, así como escuchar las perspectivas y sugerencias que devengan de su experiencia como Personas Orientadoras Comunitarias.

- C) Mantener una conducta ética e igualitaria, de acuerdo con el Código de Ética de la UNAM. Las POC deberán conducirse bajo los principios y valores universitarios para fortalecer su labor y la confianza en sus comunidades. Será causa de baja del Programa si estuviera sujeta a algún procedimiento con fines de sanción en la UNAM y fuera de ella, así como, si su actuar vulnera la normativa universitaria.
- D) Entrega de documentación: Cuando las personas ingresan al programa, se les solicitará documentación para integrar sus expedientes y llevar a cabo sus tareas y mantener comunicación con el programa. Será preciso su entrega en tiempo y forma en los tiempos que se establezcan por la DGCEV.

III. Creación de redes comunitarias:

Otro factor clave que distingue al programa es el potencial que las POC tienen para fortalecer los lazos comunitarios no solamente dentro de las entidades, sino también entre ellas. Por eso, es de vital importancia generar espacios de diálogo y encuentro en los que las POC de diferentes entidades puedan escucharse y apoyarse mutuamente.

- A) Repositorio de materiales para POC: se creará un repositorio de documentos, infografías, estudios, videos y otros materiales elaborados por las POC, la CIGU o cualquier otra organización nacional e internacional dedicada a la prevención y erradicación de la violencia de género para facilitar el trabajo de promoción y sensibilización dentro de las comunidades.
- B) Encuentro de POC: se organizará un encuentro de manera periódica entre las POC de todas las entidades. La asistencia a dicho encuentro es obligatoria para seguir en el Programa pues la información compartida y recabada permitirá observar las dificultades y buenas prácticas entre distintas comunidades para así facilitar la colaboración y el trabajo en redes entre las POC.
- C) Encuentros regionales o por nivel: Espacios de diálogo que se facilitan desde la DGCEV y que promueven que las POC se conozcan, compartan experiencias y buenas prácticas para fortalecer sus vínculos y labor comunitaria.

¿Quieres formar parte del programa?

Si quieres integrarte a esta red voluntaria o conocer más información del programa, contáctanos al correo pocs.cigu@unam.mx

GLOSARIO

Los conceptos que utilizamos en esta guía provienen del Glosario de Políticas Universitarias para la Igualdad de Género de la CIGU, el Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género emitido por la OAG y los Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en la UNAM, aprobados por la Comisión Especial de Igualdad de Género del Consejo Universitario. Algunos conceptos se complementaron a partir del glosario del Cuaderno de Trabajo “Elementos conceptuales básicos para un debate informado y actualizado sobre la igualdad de género” del Instituto Belisario Domínguez y el Modelo Integral de Atención a Víctimas de la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas (CEAV).

Acoso laboral o escolar: Tipo de violencia de género que se caracteriza por el ejercicio de poder en los ámbitos laboral y escolar, sin que exista necesariamente una relación de subordinación entre la persona agresora y víctima, aunque la última se encuentra vulnerable ante la primera. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, inmersas en las relaciones que se sostienen en los contextos escolares y laborales.

Acoso sexual: Comportamiento o acercamiento de índole sexual no deseado por la persona que lo recibe y que le provoca efectos perjudiciales a esta, y cuyo objetivo es intimidar, perseguir, apremiar e importunar a alguien con molestias y requerimientos.

Cultura de paz: Forma de convivir y de percibir el mundo y las relaciones humanas basada en la no violencia y la prevención de los conflictos. Busca comprender las causas de los problemas para solucionarlos mediante el diálogo y la negociación; promueve valores, actitudes y comportamientos que necesitan ser compartidos y promovidos por una mayoría de las personas de una comunidad para lograr una convivencia no violenta.

Cultura institucional con perspectiva de género: Sistema de valores y prácticas que incorpora a la igualdad sustantiva como principio básico de la estructura, funcionamiento y desarrollo de las instituciones públicas y privadas.

Debida diligencia: Implica la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional y la reparación suficiente. La actuación con debida diligencia es una obligación de las autoridades en tanto que las conductas constitutivas de violencia de género vulneran la dignidad e integridad de quienes la padecen.

Desigualdad de género: Distancia y/o asimetría (social, económica, en toma de decisiones, jerarquía laboral, etc.) entre mujeres y hombres. Responde a diferencias estructurales que dificultan o facilitan el desarrollo de las personas en ciertos ámbitos según su condición de género.

Discriminación: Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, orientación y/o preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra cualidad personal, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

Diversidad sexual y de género: Es el reconocimiento de la pluralidad de prácticas y creencias que regulan la expresión sexual y el comportamiento de la humanidad en diferentes culturas.

Equidad de género: La equidad es un principio ético asociado a la justicia, que implica compensar las necesidades de las personas que son diferentes y que, en algunas ocasiones, se encuentran en desventaja. La equidad de género y la igualdad están unidas, pero es incorrecto reemplazar una con otra, ya que la igualdad es un valor superior que apela al estatuto jurídico de las mujeres y al principio de no discriminación basada en la diferencia sexual y de género. La equidad, en este contexto, es una medida más bien dirigida a cubrir los déficits históricos y sociales de las desigualdades por razones de género.

Género: Conjunto de construcciones sociales y culturales que se crean 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” en una determinada sociedad y en un momento histórico específico.

Hostigamiento sexual: Modalidad de la violencia de género que consiste en el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la persona víctima frente a la agresora. Está situada en una relación jerarquizada y se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva. En el ámbito universitario se identifican principalmente dos tipos de hostigamiento sexual:

- El primero ocurre cuando se condiciona una mejora en el empleo (aumento salarial, promoción e incluso continuidad en el trabajo), o en el desempeño escolar (evaluación, promoción o becas) a que la víctima acceda a ciertas solicitudes o a participar en algún tipo de comportamiento sexual.
- El segundo está asociado con un ambiente escolar o de trabajo hostil, en el cual las conductas de índole sexual de las que la víctima es objeto generan condiciones de empleo, o relaciones maestro(a) - alumno(a), intimidantes o humillantes, que interfieren con el desarrollo escolar o profesional de la persona.

Igualdad de género: Situación en la cual mujeres 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. Es el trato idéntico o diferenciado entre hombres y mujeres que resulta en una total ausencia de cualquier forma de discriminación por razones de género.

Igualdad sustantiva: También llamada de facto o material, supone la modificación de las circunstancias que impiden a las personas el ejercicio pleno de sus derechos y el acceso a las oportunidades por medio de medidas estructurales, legales o de política pública para garantizar en los hechos la igualdad. Para realizar un proceso de igualdad sustantiva es necesario considerar, además de la igualdad de oportunidades, otras igualdades como la igualdad en el trato a las personas, la participación y los resultados.

Lenguaje incluyente y no sexista: Es un medio para promover relaciones de respeto e igualdad entre los géneros. Busca visibilizar a las mujeres y otros grupos sociales y prevenir las violencias y discriminaciones en su contra desde el campo lingüístico. Procura la neutralidad del género mediante la eliminación del masculino universal y la denotación de los géneros cuando la distinción es relevante para fines de inclusión, representación y visibilización.

Perspectiva de género: Es una herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres no se dan por su determinación biológica, sino por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos. Mirar o analizar desde la perspectiva de género permite entender que la vida de mujeres y hombres puede modificarse en la medida en que no está “naturalmente” determinada. Cuestiona los estereotipos con que somos educadas y abre la posibilidad de elaborar nuevos contenidos de socialización y relación entre los seres humanos.

Principio de confidencialidad: La revelación de cualquier información personal por parte de la autoridad debe limitarse a las personas involucradas en los procedimientos y que realmente necesiten conocerla. Por ello, las autoridades que conozcan de casos sobre violencia de género están obligadas a proteger la información personal y solo podrán revelarla a las personas legal y legítimamente involucradas en el caso, en términos de la normativa de transparencia vigente.

Queja y denuncia: De acuerdo con el Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM, podrá presentar una queja la persona que considere haber sido víctima de un acto de violencia de género. Asimismo, podrá presentar una denuncia la persona que tenga conocimiento directo de hechos relacionados con la violencia de género. Esto último tiene como fin estimular la vigilancia y corresponsabilidad social en materia de violencia de género entre quienes integran la comunidad universitaria.

Transversalidad de la perspectiva de género: Proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas, educativas y culturales en las instituciones públicas y privadas. Implica reorganizar los procesos institucionales con el objetivo de incorporar el componente de igualdad sustantiva en todas las políticas e involucra a toda la comunidad.

Victimización secundaria: La acción u omisión institucional que genera un maltrato físico y/o psicológico a las víctimas y/o testigos en el proceso de acceso a la justicia. Las víctimas también pueden experimentar la victimización secundaria por parte del personal del sistema de justicia, lo que se manifiesta en acciones como culpar a la víctima, utilizar lenguaje inapropiado por parte del personal con quien

tiene contacto, destinar espacios inadecuados para la recepción de denuncias, formulación de preguntas repetitivas y excesivas por distintos servidores públicos sobre los mismos hechos del delito, entre otras. La victimización secundaria es resultado, en la mayoría de los casos, de una desarticulación o coordinación inadecuada entre las diversas áreas o las instancias que proporcionan servicios de atención a víctimas conforme a sus competencias.

Violencia de género: Cualquier tipo de violencia, ya sea verbal, psicológica, física o sexual que se ejerce contra una persona debido a su sexo, género y/o identidad sexual. Puede ser de tipo psicológica, física, patrimonial, económica y sexual. El marco jurídico mexicano reconoce también cinco modalidades en la que puede darse la violencia por razones de género:

- 1) violencia en el ámbito familiar,
- 2) violencia laboral y docente,
- 3) violencia en la comunidad,
- 4) violencia institucional y
- 5) violencia feminicida.

Violencia de género laboral o docente: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica. Consiste en un acto o una omisión que implique un abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima; impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

Violencia de género digital: violencia por razones de género que se ejerce a través de las tecnologías de información y comunicación (TIC), y ocasiona daño psicológico y emocional.

RECURSOS

A continuación, te presentamos una lista de recursos en línea que te permitirán ampliar tu conocimientos y facilitar tu trabajo como POC:

Página oficial del Programa de Personas Orientadoras Comunitarias (donde podrás consultar el repositorio de materiales y la agenda de POC activas):
<https://coordinaciongenero.unam.mx/personas-orientadoras-comunitarias/>

EJE 1. Violencia por razones de género. Primer contacto:

- Ruta de atención a casos de violencia de género en la UNAM (DDUIVAG):
<https://coordinaciongenero.unam.mx/ruta-atencion-violencia-genero/>
- Protocolo Integral para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM (DDUIVAG):
<https://bit.ly/4jhTO2u>
- 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:
<https://www.defensoria.unam.mx/web/documentos/AcuerdoCasosViolencia.pdf>

EJE 2. Promoción de la igualdad sustantiva. Vinculación Institucional

- Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en la UNAM.
- Documento Básico para el Fortalecimiento de la Política Institucional de Género en la UNAM,
- Código de Ética de la UNAM
<http://www.abogadogeneral.unam.mx/legislacion>
- Canal de YouTube de la CIGU (donde encontrarás mucho material acerca de temas de género, violencia en las IES y políticas universitarias para la igualdad sustantiva):
https://www.youtube.com/channel/UCx_KonjlbPvgEp93OtOD6ng

EJE 3. Intervención comunitaria:

- Aguilar, Lorena et Al. (1999). Quien busca... encuentra: elaborando diagnósticos participativos con enfoque de género. San José Costa Rica, Unión Mundial para la Naturaleza. Disponible en:
http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101130.pdf
- European Anti-Poverty Network (S/A). Participación Social: Cuaderno Conceptual y Fichas de actividades. España, EAPN.
Disponible en: <https://www.participacionsocial.org/cajaHerramientas/>
- Faraldo Rivas, Rosa (S/A). Claves de la intervención social desde el enfoque de género. España, Universitat Jaume I. Disponible en:
<https://repositori.uji.es/items/bfe48079-4e7e-4323-b5fa-a86a49c5daa3>
- Fundación Mujeres (2017). No es cuestión de números sino de IGUALDAD: la perspectiva de género en proyectos sociales. España, Fundación Mujeres.
Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=wpX3EIJza5k>
- Lagarde y de los Ríos, Marcela (2012). Conferencia “Feminismo y el poder”. Quito, Flacso-Ecuador. Disponible en:
<https://www.youtube.com/watch?v=fVddOmD1bKw>
- Le Monde selon les femmes (2006). Cuestiones esenciales sobre género: 01 Conceptos básicos. Madrid, ACSUR- Las Segovias. Disponible en:
<https://bit.ly/42KQNRN>
- López Méndez Irene (2007). El enfoque de género en la intervención social. Madrid, Cruz Roja. Disponible en:
https://xenero.webs.uvigo.es/profesorado/carmen_verde/manual.pdf
- Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (2018). Manual y caja de herramientas de perspectiva de género para talleres comunitarios. Ciudad de México, UN- FPA. Disponible en:
<https://bit.ly/4ib7Jq2>
- Universidad Nacional de Córdoba (S/A). Ni sapos ni princesas. Intervención cultural para la prevención de las violencias de género en adolescentes de sectores vulnerables. Córdoba, UNC. Disponible en:
<https://bit.ly/42m5bzn>

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

DR. LEONARDO LOMELÍ VANEGAS

Rector

DRA. PATRICIA DOLORES DÁVILA ARANDA

Secretaria General

MTRO. TOMÁS HUMBERTO RUBIO PÉREZ

Secretario Administrativo

DRA. DIANA TAMARA MARTÍNEZ RUÍZ

Secretaria de Desarrollo Institucional

LIC. RAÚL ARCENIO AGUILAR TAMAYO

Secretario de Prevención, Atención y Seguridad Universitaria

MTRO. HUGO ALEJANDRO CONCHA CANTÚ

Abogado General

MTRO. NÉSTOR MARTÍNEZ CRISTO

Director General de Comunicación Social

DRA. ROSA BELTRÁN ÁLVAREZ

Coordinadora de Difusión Cultural

DR. MIGUEL ARMANDO LÓPEZ LEYVA

Coordinador de Humanidades

DRA. MARÍA SOLEDAD FUNES ARGÜELLO

Coordinadora de la Investigación Científica

DRA. NORMA BLAZQUEZ GRAF

Coordinadora para la Igualdad de Género

COORDINACIÓN PARA LA IGUADAD DE GÉNERO EN LA UNAM
(CIGU)

DRA. NORMA BLAZQUEZ GRAF

Coordinadora para la Igualdad de Género en la UNAM

DRA. MARTHA PATRICIA CASTAÑEDA SALGADO

Dirección Académica

DRA. ALEJANDRA GONZÁLEZ BAZÚA

Educación para la Igualdad

MTRA. SANDRA BARRANCO GARCÍA

Transversalización de Políticas Universitarias

MTRE. RUBÉN HERNÁNDEZ DUARTE

Políticas de Igualdad y no Discriminación

LIC. KARLA PAULINA AMOZURRUTIA NAVA

Gestión Comunitaria y Erradicación de las Violencias

DRA. PAULINA URIBE MORFÍN

Cultura y Comunicación para la Igualdad

LIC. DARÍO CAMACHO LEAL

Programa Integral de Trabajo con Hombres

DR. JOSÉ MARTÍN ZAMALVIDE TORTT

Unidad de Análisis y Diagnósticos

MTRA. ROSALBA CRUZ MARTÍNEZ

Consejería Jurídica



IGUALDAD
DE GÉNERO UNAM

