

COORDINACIÓN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA UNAM

— CIGU —

Dra. Norma Blazquez Graf
Coordinadora – desde noviembre de 2023

El 2024 marcó un año trascendental para México y para la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), tanto por los avances nacionales en representación política con la primera presidenta electa en la historia del país, como por la consolidación de políticas de igualdad de género en la educación superior. En este contexto nacional la UNAM también ha registrado un aumento significativo en la participación de mujeres en puestos directivos, consolidándose como un referente en el reconocimiento de los liderazgos femeninos y en la promoción de políticas institucionales para la igualdad, liderando iniciativas que impactan no sólo en su comunidad universitaria, sino también en el diseño y la implementación de estrategias a nivel nacional.

En consonancia con el Plan de Desarrollo Institucional de la UNAM (PDI) 2023-2027, que establece la igualdad de género como eje transversal y en el marco de las demandas de la comunidad universitaria por la erradicación de la violencia y la desigualdad, en el cuarto año de su creación, la Coordinación para la Igualdad de Género (CIGU) ha impulsado un conjunto de actividades en el marco de sus atribuciones, que han contribuido a sentar las bases para la transversalización de la perspectiva de género, así como para la instalación de políticas de igualdad sustantiva que deberán consolidarse en los próximos años. Destaca el fortalecimiento de programas de inclusión de la perspectiva de género en las labores sustantivas de docencia, investigación y difusión de la cultura en la UNAM, así como el desarrollo de mecanismos para coordinar, impulsar y dar seguimiento a las políticas institucionales de igualdad sustantiva a través de las Comisiones Internas de Igualdad de Género y las Personas Orientadoras Comunitarias, junto con el desarrollo de sistemas de información y estadísticas que permiten estandarizar indicadores de avance en igualdad de género y prevención de la violencia, fomentando la implementación y evaluación de políticas en todas las entidades y dependencias universitarias. Durante el 2024 continuó el avance hacia un modelo más igualitario e inclusivo, que integra la perspectiva de género en su normativa y en la vida académica cotidiana.

El presente informe anual reúne los avances alcanzados por la CIGU en el camino hacia su consolidación institucional, a partir de las políticas y acciones que ya se encuentran en marcha y considera su fortalecimiento y evaluación, así como el impulso de nuevas líneas de trabajo, mediante los proyectos y metas específicas que se desarrollan de forma integral entre sus direcciones, áreas y programas en el marco de los objetivos del PDI 2023-2027.

1. UNIVERSIDAD INCLUYENTE Y AL SERVICIO DE LA NACIÓN

Compromiso institucional con la igualdad de género

En 2024 continuó el compromiso de la UNAM con la igualdad de género mediante el fortalecimiento y consolidación institucional de la CIGU, la cual inició el análisis del trabajo realizado desde su creación y avanzó en el impulso de procesos para garantizar la inclusión, la equidad de género, el acceso equitativo a recursos y la igualdad de oportunidades para todas las personas que conforman la institución, en particular para las mujeres y los grupos históricamente excluidos.

A partir de los avances obtenidos en el proceso de institucionalización tanto en materia normativa como estructural, a cuatro años de su creación, se inició la revisión y actualización de su política de organización interna para fortalecer y consolidar la articulación entre direcciones y jefaturas, con el fin de evitar duplicación de esfuerzos y garantizar un acompañamiento eficaz para cada instancia universitaria. La creciente demanda de cursos, asesorías y acompañamiento en políticas de igualdad y prevención de la violencia, ha llevado a la estructuración de una dirección académica que facilite la colaboración entre las distintas áreas de la CIGU y potencie su impacto institucional. En este marco, se reactivaron los programas de becas, servicio social y prácticas profesionales, y se iniciaron los programas de mentorías y estancias académicas, lo que fortalecerá las oportunidades de formación y vinculación para la comunidad universitaria. Adicionalmente se elaboraron y actualizaron los manuales de procedimientos y organización, además de los documentos clave para la política integral, de proyectos especiales y mejora continua. También se diseñaron y reforzaron las áreas de sistemas y planeación, y se realizó la primera fase de evaluación externa de la CIGU, un ejercicio fundamental para identificar áreas de oportunidad y reforzamiento. Como parte de la política interna que se diseñó para guiar estos procesos, se implementó un seminario de formación interno, así como un seminario de investigación dirigido al fortalecimiento de las capacidades académicas del personal adscrito a esta Coordinación.

En el periodo de este informe, continuó el fortalecimiento y consolidación de las Comisiones Internas para la Igualdad de Género (CInIG), que desempeñan un papel cru-

cial para avanzar en la implementación, seguimiento y evaluación de la política institucional en materia de igualdad de género de la UNAM, así como en la prevención de cualquier tipo de discriminación y violencia por razones de género. Este mecanismo ha representado un modelo muy valioso para llevar a cabo acciones sistemáticas diseñadas con la participación de las autoridades y las comunidades, ya que son una herramienta clave para incorporar valores de igualdad y democracia en la vida universitaria y constituyen una estructura transformadora en la Universidad. Durante 2024 se trabajó en la reestructuración, capacitación, asesorías y acompañamiento de las CinIG que lo solicitaron y se contempló una nueva agenda de contacto e impulso con las instancias universitarias en las que no se han creado, poniendo especial atención en el bachillerato y el posgrado. Para conocer los avances obtenidos y lo que falta por hacer en el diseño de programas, proyectos y acciones de los planes anuales de trabajo de estas Comisiones en relación con el PDI 2023-2027, este año se llevó a cabo el tercer Encuentro de las CinIG en el que se informó que se incrementaron de 112 a 129 y el 80% se encuentran apegadas a los Lineamientos. También se avanzó en la consolidación del Sistema de Seguimiento y Transversalización de la Política Institucional en materia de Igualdad de Género de la UNAM (STIG), que permitió recopilar de manera sistemática datos sobre las acciones realizadas, generando indicadores que facilitan diagnósticos y análisis de los avances logrados. Gracias a este sistema, la UNAM se ha convertido en la primera universidad mexicana en contar con un mecanismo de este tipo, lo que le valió el Reconocimiento 2024 del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (Coneval), por buenas prácticas de monitoreo y evaluación de políticas transversales de igualdad y para erradicar y prevenir la violencia, así como la discriminación por motivos de género.

En el marco de los esfuerzos por consolidar una universidad más inclusiva, igualitaria y libre de discriminación, se implementaron diversas acciones para fortalecer los programas orientados a la inclusión de grupos históricamente discriminados, mediante políticas de igualdad y no discriminación, dirigidas a los cuidados corresponsables, así como la inclusión de las diversidades, en particular de las sexogenéricas dentro de la comunidad universitaria.

Uno de los avances más significativos de inclusión comunitaria y corresponsabilidad de los cuidados, fue la habilitación de espacios libres de discriminación. Se identificaron un total de 459 espacios de cuidados, distribuidos en 70 instancias universitarias, entre los que se encuentran baños sin distinción de género, salas de lactancia, cambiadores de pañales, insumos para la menstruación digna y espacios de descanso. En este rubro, se brindó acompañamiento a 10 instancias universitarias para habilitar y adecuar baños sin distinción de género y con enfoque de cuidados múltiples, así como a siete instancias más para el desarrollo y apertura de salas de lactancia. Además, en colaboración con la Secretaría General de la UNAM, se impartió una capacitación

a más de 160 representantes institucionales de escuelas, facultades y planteles del Colegio de Ciencias y Humanidades (CCH) y de la Escuela Nacional Preparatoria (ENP) para la adecuación de baños sin distinción de género, libres de discriminación y para los cuidados múltiples.

En cuanto a inclusión de las diversidades sexogenéricas dentro de la comunidad universitaria, se trabajó y presentó la política de reconocimiento social de las identidades de género ante la Comisión Especial de Igualdad de Género del Consejo Universitario y ante el Colegio de Directores de Facultades y Escuelas. Este documento busca garantizar que todas las personas en la UNAM, particularmente personas trans* y no binarias sean reconocidas y nombradas conforme a su autodeterminación en la vida cotidiana universitaria, independientemente de la actualización de sus datos legales. La implementación inicial de esta política se llevó a cabo en siete instancias universitarias. Adicionalmente, en sinergia con el programa de cuidados corresponsables, se fortaleció el proceso de adecuación de baños sin distinción de género, alcanzando al cierre de 2024 un total de 125 baños distribuidos en 48 instancias de la UNAM. Estos esfuerzos reflejan el compromiso institucional de la UNAM por construir un espacio universitario inclusivo, seguro y respetuoso de la diversidad, que promueva el bienestar de toda su comunidad y sienta precedentes hacia una transformación estructural en favor de la igualdad y los derechos humanos.

Intervención comunitaria para la prevención y atención de las violencias

Se reforzó el enlace y articulación del trabajo de las comunidades universitarias, tanto las iniciativas y acciones a favor de la igualdad de género, como aquellas orientadas a la prevención de la violencia, la construcción de masculinidades no violentas y de un nuevo modelo comunitario igualitario, incluyente y libre de discriminación, mediante capacitaciones permanentes y el diseño de modelos de intervención comunitaria para la atención a las adolescencias. A través del Programa de Personas Orientadoras Comunitarias (POC) que incluye la participación voluntaria y activa de personas de la comunidad universitaria, se fortaleció el programa permanente de capacitación para ser promotoras institucionales comunitarias de la igualdad sustantiva y la prevención y erradicación de la violencia por razones de género y se inició el diseño de una estrategia metodológica para la evaluación de los cursos y la recuperación de experiencias de las personas facilitadoras, con el fin de generar procesos de mayor impacto comunitario. En relación con el Programa Integral de Trabajo con Hombres, que tiene el objetivo de propiciar la participación activa de los universitarios como agentes de cambio en la búsqueda de la igualdad de género, este año se inició el diseño de una nueva figura comunitaria de promotoría con enfoque de masculinidades igualitarias,

en vinculación con las CInIG y las POC, para promover la transversalización de políticas de igualdad y una cultura libre de violencia.

Adicionalmente se integró la perspectiva jurídica feminista y de derechos humanos en las políticas universitarias mediante asesorías, consultoría y capacitación. También inició el programa dirigido a infancias y adolescencias igualitarias y libres de discriminación y violencias, que se amplió con la colaboración de la Oficina de la Abogacía General y las direcciones generales del CCH y de la ENP. Además, se diseñó un nuevo proyecto para la atención de víctimas de violencia por razón de género en espacios universitarios, destinado a crear estrategias de prevención y se ha iniciado la elaboración de una “Guía de derechos del alumnado en calidad de víctima en el procedimiento disciplinario”.

Asimismo, con el propósito de ampliar el conocimiento respecto a las formas de abordaje de la violencia por razones de género que se ha llevado a cabo en la CIGU, en el segundo semestre de 2024 se realizó la primera etapa del “Diagnóstico sobre la violencia por razones de género en la UNAM”, en el cual se da cuenta de lo que se ha logrado en materia de políticas de atención, de sensibilización, de prevención y de institucionalización. Este avance se suma a los diagnósticos realizados previamente en relación con igualdad de género y discriminación hacia la población LGBT+.

Fortalecimiento y renovación de la docencia

Durante 2024, continuó el trabajo realizado tanto en la planeación y seguimiento de las asignaturas especializadas en materia de género, como en la transversalidad de la perspectiva de género en toda la malla curricular. Asimismo, continuó la sensibilización, capacitación y formación a la planta académica, al personal administrativo y al funcionariado en los temas de igualdad, erradicación de la violencia de género, no discriminación y protección de los derechos humanos para promover una cultura de igualdad sustantiva.

Se fortaleció la transversalización de la perspectiva de género en la docencia, a través de asesorías y acompañamiento a diversas facultades que se propusieron incorporarla en asignaturas tanto optativas como obligatorias, o en planes de estudio, como las facultades de Ciencias, Arquitectura y Ciencias Forenses, con el objetivo de garantizar una mirada incluyente, igualitaria y libre de violencias. También se impulsó la formación al profesorado con cursos a distancia, autogestivos y presenciales. Asimismo, a partir de las solicitudes de diversas entidades y dependencias universitarias, se efectuaron actividades de sensibilización para la igualdad, mediante cursos, talleres, capacitaciones y charlas, centradas principalmente en temas vinculados con la prevención de la violencia por razón de género, así como en la sensibilización de las poblaciones

de estudiantes, personal académico y funcionariado. Adicionalmente, se inició el diseño para la evaluación de los resultados de la incorporación de cursos presenciales y en línea en temas de igualdad de género, prevención y erradicación de las violencias de género en los distintos niveles y campos del conocimiento.

El trabajo a favor de la igualdad de género también requiere enfocar la mirada para considerar las especificidades de la población de bachillerato, por lo que este año se inició el ajuste de la política institucional considerando la perspectiva de adolescencias. En esta dirección la CIGU ha iniciado el diseño de un programa permanente de formación para la igualdad de género con enfoque en las adolescencias dirigido a estudiantes, docentes, personal administrativo y funcionariado del bachillerato de la UNAM. Asimismo, se elaboraron instrumentos diagnósticos, metodologías y estrategias de colaboración para gestionar actividades específicas con la ENP, el CCH y la Secretaría de Prevención y Apoyo a la Movilidad y Seguridad Universitaria.

Con la Coordinación General de Estudios de Posgrado se realizaron diversas actividades y propuestas de colaboración, así como el desarrollo de tres talleres especiales para el alumnado de maestría y doctorado de Ciencias Bioquímicas, Ciencias del Mar y Limnología, así como Ciencias de la Tierra. También se elaboró un directorio de especialistas en materia de transversalización de la perspectiva de género, cuyas investigaciones posibilitarán el diseño de lineamientos generales para hacer propuestas a los planes y programas de estudio en este nivel de estudios.

2. CONSOLIDACIÓN Y APOYO A LA INVESTIGACIÓN

Igualdad de género en la investigación

Con el propósito de ampliar la participación de mujeres y grupos históricamente discriminados en áreas de conocimiento de la Ciencia, la Tecnología, las Ingenierías y las Matemáticas (CTIM), y fortalecer las condiciones de igualdad sustantiva en que desarrollan sus trayectorias escolares y profesionales dentro de la Universidad, se impulsó la política de selección académica con enfoque de igualdad y no discriminación. Esta iniciativa busca complementar los criterios de desempeño académico tradicionales, con principios que promuevan una composición más paritaria, incluyente y plural en las comunidades académicas integrando perspectivas de género, interculturalidad e interseccionalidad. La propuesta se diseñó como un instrumento complementario y de fortalecimiento a los actuales estándares de selección académica sin reemplazarlos, asegurando que los perfiles seleccionados cumplan con altos niveles de desempeño y calidad, al tiempo que fomentan una universidad igualitaria, inclusiva y libre de violencias. Hasta noviembre de 2024, ocho entidades universitarias, pertenecientes a las áreas de las ciencias naturales, han sido asesoradas y/o capacitadas para implementar

estas acciones en materia de igualdad y no discriminación en los procesos de selección académica. Algunas ya han llevado a cabo procesos de contratación con este enfoque, mientras otras están en etapas iniciales. Cabe destacar el creciente interés de áreas históricamente integradas por hombres en adoptar estrategias de selección académica que promuevan la igualdad y la no discriminación.

En cuanto a la Igualdad de Género en la Investigación, se ha elaborado también una propuesta general para la incorporación de criterios de igualdad y no discriminación en la evaluación académica, misma que incluye el reconocimiento de las actividades que realiza el personal académico en esta materia. Un avance clave durante 2024 fue la interpretación jurídica favorable por parte de la Oficina de la Abogacía General de la UNAM, que reconoce a las actividades de formación y participación institucional en el ámbito de la igualdad, la no discriminación y una vida libre de violencias, como parte de la labor universitaria que realizan los sectores académico y administrativo de la Universidad. Esta relevante interpretación representa un paso importante para la implementación de criterios internos de evaluación del desempeño académico y administrativo que reconozcan y estimulen las contribuciones de su personal a favor de la igualdad sustantiva en la Universidad.

3. AMPLIACIÓN DE LA DIFUSIÓN CULTURAL Y LA EXTENSIÓN ACADÉMICA

Comunicación y cultura para la igualdad

En 2024, la CIGU realizó una serie de actividades culturales y de comunicación orientadas a promover la igualdad de género y la sensibilización en la comunidad universitaria. Un componente fundamental de este trabajo fue la organización de conmemoraciones especiales en distintas fechas del año con actividades de denuncia, memoria y resistencia en toda la universidad, como el 11 de febrero “Día Internacional de las Mujeres, las Jóvenes y las Niñas en las Ciencias” para contribuir al reconocimiento de las aportaciones de las mujeres en las áreas de Ciencias, Tecnologías, Ingenierías y Matemáticas; el 8 de marzo, “Día Internacional de la Mujer” para reflexionar sobre los derechos laborales, la violencia de género y las desigualdades estructurales en la academia y en la sociedad; el mes de junio “Mes del Orgullo Puma (LGBTQ+)”; octubre, “Mes de los cuidados en la UNAM” y el 25 de noviembre, “Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres” en el que se reafirmó el compromiso de la UNAM con la erradicación de la violencia de género. Además, se gestionó la publicación de notas informativas en medios de comunicación y con la colaboración de otras entidades universitarias para definir temas y entrevistar a personas clave. Asimismo, se colaboró estrechamente a lo largo del año, en los números de *Gaceta UNAM* y en

programas especiales en UNAM Global TV, lo que permitió una amplia difusión de la agenda de igualdad. Esta comunicación y difusión generó un importante impacto en plataformas como Facebook, Instagram y TikTok, que tuvieron un alcance de más de 10 millones de personas.

Otro avance significativo fue el impacto de las redes sociales y el sitio web de la CIGU que lograron un crecimiento continuo en el número de las visitas y comentarios recibidos, que se sumó a un crecimiento importante en la cantidad de material descargado que se reenvía o se utiliza como material didáctico y de difusión para sensibilizar a la comunidad universitaria sobre temas de violencia de género y derechos humanos. También se realizó la implementación de un sistema para controlar los discursos de odio y la eliminación de comentarios violentos para crear espacios virtuales libres de violencia.

En cuanto a las actividades presenciales, la CIGU participó en ferias y quioscos organizados por diversas dependencias de la UNAM, en los que se distribuyeron materiales informativos, como carteles, postales y *stickers*, además de organizar juegos interactivos, lo que permitió llegar a más estudiantes de manera directa y orgánica.

Asimismo, se emitieron programas en línea de *Miércoles para la Igualdad* y el programa de radio *Violeta y Oro*, transmitido por Radio UNAM, que este año tuvo una transformación significativa, con un equipo de producción fortalecido, nueva identidad gráfica y la apertura de un podcast en Spotify y Apple Podcast, lo que permitió un mayor alcance de sus contenidos. También se publicaron las ediciones de *La Boletina*, que recogen las actividades más relevantes de la UNAM en temas de género y diversidad. Además, se inició un programa de capacitación en comunicación con perspectiva de género, con la participación del personal de la Dirección General de Comunicación Social. En estos cursos se abordaron temas como el lenguaje incluyente, la comunicación con enfoque de derechos humanos y la perspectiva de género en la comunicación gráfica. En colaboración con la Dirección General de Divulgación de la Ciencia se publicó el *Glosario Universitario sobre Violencia Digital*, un recurso importante para prevenir la violencia digital en la comunidad universitaria, que surgió como resultado del Foro Universitario contra la Violencia Digital.

El Programa Editorial de la CIGU se fortaleció para ampliar el número y acceso a sus publicaciones, dando prioridad a los resultados de trabajo colaborativo tanto dentro de la UNAM como con otras instituciones nacionales e internacionales, lo que contribuyó a fomentar la generación y circulación de conocimiento en materia de igualdad de género. Se diseñó y elaboró la "Ruta del proceso de acompañamiento editorial de la CIGU" y se publicaron tres libros que fueron presentados en la Feria Internacional de Guadalajara. El primero titulado *Personas Orientadoras Comunitarias*, recopila experiencias del programa destinado a erradicar las violencias de género mediante la gestión comunitaria. El segundo libro lleva el título *Pintando el currículo de violeta*.

Creación y trayectorias de las asignaturas de género de la UNAM, en el cual se explora la trayectoria de las asignaturas de género en nuestra universidad. El tercer libro trata sobre *Masculinidades universitarias en tiempos de interpelación feminista*, y analiza las dinámicas de poder y resistencia desde una perspectiva masculina.

Además, a partir del trabajo de recopilación, actualización y análisis de la información estadística sobre brechas de género en la UNAM, que se realiza en la Unidad de Análisis y Diagnósticos de la CIGU, se han generado indicadores clave para el diseño de políticas de igualdad sustantiva basadas en evidencia, lo que ha dado pie al diseño de una nueva colección digital con estos insumos.

4. VINCULACIÓN NACIONAL E INTERNACIONAL

La vinculación de la CIGU con diversas instituciones nacionales y del extranjero muestra el compromiso por extender su experiencia y capacidades en favor de la igualdad de género en ámbitos educativos y políticos, promoviendo prácticas innovadoras y sustentadas en los derechos humanos.

La UNAM, junto con otras instituciones mexicanas, ha liderado la creación del Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior (ONIGIES) y es parte de la Red Nacional de Instituciones de Educación Superior “Caminos para la Igualdad de Género” (RENIES-Igualdad). Estas plataformas han permitido estandarizar indicadores de avance en igualdad de género, fomentando la implementación y evaluación de políticas en todo el país. Durante 2024, la CIGU siguió a cargo de la coordinación del ONIGIES y se trabajó para concluir el proceso de actualización de la nueva metodología del instrumento de medición, que no sólo recuperó aprendizajes de diagnósticos anteriores, sino que incorporó los marcos normativos más recientes, como la Ley General de Educación Superior de 2021, el mapeo de buenas prácticas en materia de igualdad y adoptó un enfoque integral de derechos como igualdad, no discriminación, inclusión y cuidados corresponsables, aplicables al contexto de las IES. Este trabajo permitirá fortalecer los procesos de evaluación de las políticas institucionales para la igualdad sustantiva en la educación superior nacional. Paralelamente, se actualizó el convenio de colaboración interinstitucional para la articulación de esfuerzos con un nuevo documento que refleja las modificaciones normativas y las necesidades actuales, asegurando la continuidad del compromiso entre las instituciones participantes. Al cierre del año, el proyecto se encuentra en trámite para su próxima suscripción.

Adicionalmente, la Secretaría de Educación Pública de Oaxaca buscó el apoyo de la CIGU para construir un sistema de medición inspirado en el ONIGIES, adaptado a las instituciones de educación media y superior del estado. En respuesta, se elaboró una

propuesta técnica y económica bajo un modelo de consultoría, que incluye la transferencia metodológica y el diseño de herramientas para evaluar los avances en igualdad de género, integrando un enfoque basado en derechos humanos y metodologías acumuladas en esta materia.

También se promovieron nuevas modalidades de trabajo a través de estancias de investigación, movilidad estudiantil y actividades de retribución social del programa de becas del Conahcyt. En este marco, se incorporaron visitantes nacionales e internacionales para colaborar con las direcciones y áreas de la CIGU, quienes participaron en seminarios, proyectos y publicaciones.

En cuanto a la vinculación internacional, se colaboró en dos conversatorios y asesorías a grupos de trabajo de la Universidad de la República de Uruguay y de la Universidad de Costa Rica, para el diseño de una instancia de igualdad de género en dichas instituciones, a partir del modelo de creación y trabajo desarrollado por la CIGU.

BALANCE

El camino hacia la igualdad sustantiva requiere un esfuerzo continuo en la política institucional, y la transformación de normas culturales que perpetúan las desigualdades. A lo largo del año se avanzó en esta política institucional basada en igualdad, justicia distributiva, reconocimiento y representación, como ejes transversales para garantizar el acceso pleno a los derechos y el bienestar de todas las personas de la comunidad universitaria. También se identificaron desafíos y temas que requieren especial atención en la gestión administrativa y la normatividad, en los contenidos educativos, de investigación y comunicación, así como en las relaciones comunitarias cotidianas. Por ello, es fundamental mantener y reforzar el compromiso con la igualdad de género y la eliminación de la violencia y la discriminación, fortalecer las estrategias de monitoreo, seguimiento y evaluación, así como fomentar una cultura de corresponsabilidad, respeto y cuidado mutuo dentro de la comunidad universitaria.

