

COORDINACIÓN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA UNAM

— CIGU —

Dra. Norma Blazquez Graf
Coordinadora – desde noviembre de 2023

El año 2025 representó un paso más para la consolidación de la política institucional de igualdad de género en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). En un contexto internacional y nacional marcado por profundas desigualdades, retrocesos democráticos, mayor presencia de discursos antiderechos, tensiones políticas y socioambientales, así como avances tecnológicos y transformaciones socioeconómicas derivadas de la digitalización y la inteligencia artificial, la UNAM reafirmó su compromiso con la igualdad sustantiva como uno de los ejes transversales de su Plan de Desarrollo Institucional (PDI) 2023–2027.

En este escenario, en 2025 se evidenció que la política de igualdad de género es central para la UNAM, lo que se expresa en el fortalecimiento institucional de la Coordinación para la Igualdad de Género en la UNAM (CIGU), que es el eje articulador de las políticas universitarias de igualdad, prevención de violencias, no discriminación y transformación cultural.

Los avances sustantivos en lo referente a sistemas estandarizados de información, mecanismos de seguimiento, procesos de formación articulados y programas comunitarios, así como la ampliación de sus redes de comunicación y publicaciones, lograron presencia en los distintos espacios de la Universidad. Con ello, la igualdad de género dio pasos firmes para convertirse en una práctica cotidiana, medible, con indicadores verificables y con un impacto transversal en docencia, investigación, cultura, vinculación y vida comunitaria en el conjunto de la Universidad.

Estos pasos se reflejan en la continuidad de las acciones impulsadas por la CIGU desde su creación, así como en el fortalecimiento y desarrollo de nuevas áreas de trabajo para dar cumplimiento a los once proyectos a su cargo dentro de los Ejes Rectores del Plan de Desarrollo Institucional 2023-2027, cuya línea programática central es el compromiso institucional con la promoción de la igualdad de género. Dichos ejes son: I. Universidad Incluyente y al Servicio de la Nación. 5. *Compromiso institucional con la*

promoción de la igualdad de género; III. Fortalecimiento y renovación de la docencia. 18. Fortalecimiento del bachillerato universitario, y IV. Consolidación y apoyo a la investigación. 34. Investigación con perspectiva de género.

A continuación, se enuncian los logros alcanzados en los rubros sustantivos durante 2025.

UNIVERSIDAD INCLUYENTE Y AL SERVICIO DE LA NACIÓN COMPROMISO INSTITUCIONAL CON LA IGUALDAD DE GÉNERO

La CIGU continuó trabajando para cumplir el compromiso de la UNAM con la igualdad de género, mediante los siguientes proyectos:

Fortalecimiento y Consolidación de la Coordinación para la Igualdad de Género

En 2025, la CIGU celebró cinco años como instancia universitaria de la Rectoría responsable de conducir la política de igualdad de género. Este aniversario no sólo tuvo un carácter conmemorativo, sino que marcó un hito simbólico y visibilizó un proceso de maduración institucional expresado en avances políticos, académicos, normativos, organizativos, administrativos y operativos.

Durante el año se completó por primera vez la integración de todos los Manuales de Procedimientos de las áreas de la CIGU, un logro organizacional que estableció los flujos operativos, clarificó atribuciones y garantizó la profesionalización en procesos clave para fortalecer el trabajo interno y de vinculación de la CIGU con las entidades e instancias universitarias.

La instalación de los Comités de Educación Continua, Ética y Editorial marcó el avance hacia una estructura colegiada especializada, para dar soporte técnico y normativo en materia de formación, ética feminista y producción editorial. Además, se desarrolló el Sistema Integral de Administración de Proyectos (SIAP), una plataforma innovadora que centraliza la información operativa de los proyectos de la CIGU y los articula con los Ejes del PDI, fortaleciendo la madurez institucional y la gestión documental.

La producción editorial registró la publicación de dos nuevos libros y tres obras más en proceso de dictamen, lo que posiciona al Programa Editorial como un espacio universitario de reflexión crítica y producción de conocimiento feminista permanente.

Adicionalmente, se formalizó el Programa de Voluntariado, estableciendo una ruta que permitió articularlo con los proyectos prioritarios de la Coordinación. Se puso en mar-

cha el programa de estancias de formación e investigación con movilidad nacional e internacional. A esto se sumó la cuarta edición de la Beca Educando para la Igualdad, la realización de la segunda edición del Seminario de Formación en Género, el Seminario Interno para Desarrollo de Tesis y la continuidad de los programas de servicio social y prácticas profesionales, ampliando la participación estudiantil de bachillerato, licenciatura y posgrado en las acciones para la igualdad de la CIGU.

Transversalización de Políticas Universitarias de Igualdad de Género

Un avance contundente en materia de transversalización de la política de igualdad fue la conformación y el fortalecimiento de las Comisiones Internas para la Igualdad de Género (CInIG), que pasaron de 129 a 132 comisiones activas, de las cuales 84% opera ya conforme a los Lineamientos generales para la conformación y funcionamiento de las CInIG. Este aumento refleja un salto cualitativo en el que los mecanismos para la igualdad de género operan de forma cotidiana, con funciones definidas, procesos de trabajo anual y capacitación continua.

En materia de formación, en 2025 se robusteció el curso en línea para CInIG con tres ediciones impartidas, en las que se capacitó a más de 400 personas. El fortalecimiento operativo se reflejó en 18 asesorías permanentes y en la aplicación de diagnósticos de percepción sobre seguridad y violencia de género en cinco entidades, insumos clave para tomar decisiones basadas en evidencia y para el diseño de políticas locales de igualdad.

A ello se suma la utilización del Sistema de Seguimiento y Transversalización (STIG) en 171 entidades universitarias, que permitió documentar y evaluar las acciones institucionales de forma trimestral y anual. En 2025, 75 entidades asesoradas y acompañadas por la CIGU implementaron su Plan de Igualdad con base en la información del sistema.

Prevención y Atención de las Violencias

El fortalecimiento del trabajo comunitario fue central en 2025. El Programa de Personas Orientadoras Comunitarias (POC) logró conformarse como una red comunitaria amplia de prevención de violencias en la UNAM. Con 312 POC activas, distribuidas en 105 entidades, 121 sedes y 13 estados, la UNAM extendió su capacidad de cuidado y acompañamiento. Esta expansión demuestra que la prevención sólo es posible cuando existen esfuerzos permanentes, con presencia cotidiana y con un enfoque feminista comunitario.

Durante el año se llevaron a cabo 51 reuniones de asesoría y 4 visitas institucionales. Se realizaron tres procesos de formación que beneficiaron a más de 100 personas y se

celebró el Segundo Encuentro de POC, con 161 participantes de 75 entidades, dando como resultado un espacio de reflexión colectiva y fortalecimiento del cuidado comunitario como eje institucional.

En paralelo, el Programa Integral de Trabajo con Hombres (PROITH) amplió sus alcances. Con la formación de 1,300 personas mediante 26 acciones estratégicas, el PROITH se posicionó como un programa formativo en masculinidades igualitarias. La propuesta de introducir la figura de Promotoría de Masculinidades por la Igualdad abrirá nuevas rutas para transformar prácticas cotidianas y generar cambios en espacios académicos, comunitarios y laborales.

El trabajo de acompañamiento a entidades universitarias se fortaleció con 30 reuniones de asesoría, que permitieron incluir el enfoque de masculinidades en diagnósticos y planes de trabajo institucionales.

En el bachillerato, se diseñó el Modelo de Juventudes Orientadoras Comunitarias (JOC), una propuesta dirigida al bachillerato que busca fomentar comunidades igualitarias, libres de violencias y con una cultura de cuidados. También se desarrolló un proyecto especial de recomposición del tejido comunitario en planteles del CCH, incorporando enfoques innovadores en prevención de la violencia y trabajo con masculinidades.

En el ámbito de la comunicación para la igualdad, se avanzó en el análisis institucional de discursos de odio en redes sociales, cuyos resultados preliminares fueron presentados en un congreso internacional y sentarán las bases para políticas internas de comunicación digital libre de violencias dentro de la UNAM.

Como cada año, la CIGU convocó a entidades y dependencias de la UNAM a conmemorar el Día Internacional de Eliminación de la Violencia contra las Mujeres y Niñas (25N), así como los 16 Días de Activismo. El tema central fue reconocer la voz y la lucha de mujeres y niñas indígenas y mostrar que las violencias que enfrentan están atravesadas por el racismo, la desigualdad territorial y por la persistencia de brechas sociales que las afectan directamente.

Diagnósticos y Estadísticas

En 2025 la UNAM desarrolló un modelo de política institucional basado en evidencia y en producción sistemática de información. La articulación con áreas generadoras de información permitió acceder a microdatos estratégicos y avanzar en la incorporación de la perspectiva de género en los Anuarios Estadísticos. Se actualizaron los indicadores de desigualdad vertical y horizontal del personal académico, administrativo y estudiantil y se inició el monitoreo longitudinal que permitirá evaluar la evolución de brechas de género a nivel institucional.

Se avanzó en diagnósticos clave sobre la integración de la perspectiva de género en la enseñanza, la investigación y las trayectorias educativas. Destaca la identificación de 290 líneas de investigación relacionadas con género y la elaboración del primer listado institucional de investigadoras e investigadores especializados que permitirá fortalecer políticas de reconocimiento, financiamiento y evaluación con enfoque de igualdad de género en los próximos años. Asimismo, comenzaron los trabajos de evaluación piloto de la “Guía para incorporar perspectiva de género en planes y programas de estudio”, cuya metodología incluye entrevistas, análisis cualitativo y validación por grupos de personas expertas.

Estos avances permiten reiterar la importancia de que la UNAM trabaje desde el conocimiento de su realidad institucional, con diagnósticos que orienten decisiones y permitan evaluar sus políticas.

FORTALECIMIENTO Y RENOVACIÓN DE LA DOCENCIA

Educación Curricular, Capacitación y Sensibilización para la Igualdad Sustantiva

Este año, la CIGU ofreció asesorías curriculares especializadas a las entidades y dependencias universitarias, como las Facultades de Ciencias y Economía, y se impulsó la creación de nuevas asignaturas obligatorias, así como la integración de contenidos de igualdad en planes de estudio.

En el Programa de Actualización y Superación Docente (PASD) se impartieron 22 cursos a 814 docentes, lo que representó un incremento del 8.6% respecto a 2024, y un aumento del 150% en el bachillerato.

En paralelo, la educación no curricular amplió su alcance mediante el Curso-Taller Políticas Universitarias para la Igualdad de Género, que tuvo tres ediciones dirigidas a bachillerato, escuelas, facultades e institutos, con 207 personas participantes. Además, la CIGU atendió más de 50 solicitudes a demanda de facultades, escuelas, institutos y bachillerato. Los cursos masivos en línea (MOOC) sumaron 20,056 inscripciones, y los cursos autogestivos sensibilizaron a casi 400 personas, lo que confirma el interés y la necesidad de formación accesible para la comunidad universitaria.

Destacan también los nuevos cursos: “Perspectiva adolescente en espacios educativos” para el CCH; “Deporte con perspectiva de género”; y “Transversalización en educación”, elaborados con la CUAED. Asimismo, se diseñó el Diplomado de Especialización “Mentorías Feministas para la Iniciación Científica”, y el proyecto “In-género en juego”, iniciativa lúdica para sensibilización estudiantil.

Este conjunto de acciones demostró que la UNAM avanza hacia un modelo pedagógico que transforma prácticas docentes, revisa contenidos curriculares y reconoce que la igualdad de género es una herramienta esencial para la excelencia académica.

CONSOLIDACIÓN Y APOYO A LA INVESTIGACIÓN

Políticas de Igualdad y No Discriminación

La política de inclusión de la perspectiva de género también avanzó en el ámbito de la investigación y la vida académica. En 2025 se fortalecieron los procesos de selección académica con enfoque de igualdad y no discriminación. Se asesoró y capacitó a once instancias universitarias y cuatro aplicaron formalmente esta política. La versión final de la “Guía para la igualdad y no discriminación en los procesos de selección académica” quedó lista para su publicación y será una referencia interna para futuras convocatorias.

La UNAM tuvo una presencia destacada en las ciencias, con la conmemoración del 11 de febrero Día Internacional de las Mujeres y las Niñas en las Ciencias, que articuló más de 150 actividades bajo el lema “Rebeldes y Sabias”. En relación con la incorporación de medidas de acción afirmativa en espacios científicos y tecnológicos, se realizó el Foro de Acciones Afirmativas para la Igualdad de Género en las Ciencias.

En materia de políticas de cuidados corresponsables y de inclusión, se cuenta con 500 espacios de cuidados en 75 instancias y dependencias, incluyendo salas de lactancia, baños sin distinción de género, insumos para menstruación digna y áreas de descanso. Esta cartografía institucional posiciona a la UNAM como una universidad que integra los cuidados como componente de su infraestructura. La celebración de “Octubre, Mes de los Cuidados” articuló más de 150 actividades, fortaleciendo la narrativa universitaria de que el cuidado es un derecho y una condición para la igualdad de género.

Las políticas de inclusión para personas LGBTIQ+ también continuaron, ya que, en 2025, nueve instancias implementaron mecanismos de reconocimiento social de identidades de género, incluyendo listas de asistencia con nombre elegido, uniformes deportivos inclusivos, así como sanitarios sin distinción de género. “Junio, Mes del Orgullo”, registró también más de 150 actividades, contribuyendo a la conformación de una comunidad universitaria más segura, diversa y respetuosa.

CULTURA

Comunicación y Cultura para la Igualdad

En 2025, la CIGU fortaleció su presencia cultural y mediática como nunca antes, y posicionó la igualdad como una conversación permanente en la vida universitaria. Las

cinco conmemoraciones estratégicas (11 F, 8M, Mes del Orgullo LGBTQ+, Octubre de Cuidados y 25 N) articularon 1,300 actividades universitarias, mientras que el sitio web de la Coordinación alcanzó 768,114 visitas y las redes sociales superaron los 6.5 millones de personas. Estos números evidencian que la agenda de igualdad de género forma parte del debate universitario cotidiano.

Programas como Miércoles para la Igualdad, Violeta y Oro y los 16 números de La Boletina mostraron una presencia sistemática en radio, redes y espacios digitales, contribuyendo a una agenda cultural feminista, crítica y sostenida.

Estas actividades de comunicación van transformando la cultura universitaria, ya que la igualdad no es únicamente una política institucional, sino una conversación masiva, cotidiana y transversal en la vida universitaria.

VINCULACIÓN

Vinculación, Intercambio y Colaboración Académica con Instituciones Nacionales e Internacionales

El 2025 fue un año de liderazgo de la UNAM como referente en políticas de igualdad en las instituciones de educación superior. La CIGU mantuvo la coordinación del Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las IES (ONIGIES), cuya continuidad quedó garantizada con la firma del convenio de la UNAM con la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), y con la actualización integral de su metodología. También se firmaron convenios y bases de colaboración con instancias internas y externas a la UNAM, acciones que refuerzan su vinculación institucional.

Vale la pena destacar que la CIGU fue convocada para participar como instancia experta en distintos eventos nacionales relacionados con medio ambiente y sustentabilidad, desarrollo de mentorías, políticas de cuidados, políticas institucionales de igualdad e impulso a la investigación científica con perspectiva feminista. Con ello se constata el reconocimiento progresivo del papel de la Coordinación como instancia generadora de propuestas novedosas en la materia.

En el ámbito internacional, se ampliaron colaboraciones con universidades de Uruguay, Costa Rica y Chile, mostrando que el modelo de igualdad de la CIGU es ya un referente latinoamericano.

La participación de la Coordinación en eventos de alto impacto como la XVI Conferencia Regional de la Mujer de la CEPAL, el XVI Congreso Iberoamericano de Ciencia, Tecnología y Género y el Simposio Internacional Políticas de Igualdad de Género en

las Universidades Iberoamericanas, organizado por la CIGU con financiamiento externo de SECIHTI y en colaboración con el Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO), fortaleció la cooperación académica en la región y permitió compartir estándares comunes para registrar el avance en materia de igualdad en educación superior. Este simposio tuvo una amplia participación internacional debido a su modalidad híbrida latinoamericana y española, a la vez que se conformó como el espacio propicio para presentar y discutir el documento de la “Política Institucional de Igualdad de Género en la UNAM”, el cual ha empezado a constituirse en un referente para varias universidades mexicanas y extranjeras.

Estos espacios contribuyeron a la propuesta de creación de una Red Iberoamericana de Universidades por la Igualdad, que ampliará el alcance regional de la experiencia de la UNAM.

Reflexión Final

El 2025 fue un año de avance hacia la consolidación de la política institucional de igualdad de género en la UNAM. El balance muestra con claridad que la política universitaria de igualdad continúa hacia una fase institucional irreversible. La CIGU fortaleció su estructura, amplió su presencia en los espacios universitarios, incrementó la formación docente con perspectiva de género, robusteció diagnósticos, profesionalizó el trabajo de las CInIG, impulsó programas comunitarios y políticas de cuidados e inclusión, brindó asesoría y acompañamiento a instancias y dependencias universitarias e y promovió procesos de comunicación con perspectiva de género. Con todo ello posicionó a la Universidad Nacional Autónoma de México como referente latinoamericano en políticas de igualdad de género, prevención de la violencia de género y no discriminación.

Todo lo anterior muestra que la CIGU mantiene sus esfuerzos de cara a instalar la política de igualdad como una práctica institucional con impacto real en la docencia, la investigación, la formación estudiantil, la vida comunitaria y la administración universitaria.

Los retos persisten: cerrar brechas de género en todos los espacios, garantizar la plena operación de políticas institucionales, sostener mecanismos de evaluación y profundizar la transformación cultural que exige una universidad incluyente, plural y libre de violencias. En ese sentido, a lo largo del año la CIGU demostró que la igualdad es un compromiso colectivo y una fuerza transformadora que atraviesa la estructura universitaria. Se han dado pasos decisivos y el reto de los próximos años será convertir ese avance en una política institucional sólida, replicable y con impacto real permanente, irreversible y compartida por toda la comunidad.

