

**PROGRAMA DE DESARROLLO SOBRE GÉNERO Y DIVERSIDAD SEXUAL DE LA
UNIDAD AZCAPOTZALCO 2020-2024
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA**

Coordinadora

Dra. María García Castro

Integrantes

Lic. Nora Edith Salas Alvarado

Dra. Alicia Cid Reborido

Dr. Jorge Mercado Mondragón

Dr. Jorge Ortiz Leroux

Alumno Luis René Alemán Juárez

Asesoras

Dra. Beatriz García Castro

Lic. Rocío Guadalupe Padilla Saucedo

JUNIO DE 2020

PRESENTACIÓN

La Universidad Autónoma Metropolitana es una Institución Pública de Educación Superior comprometida con la docencia, la investigación, la preservación y difusión de la cultura, primordialmente, en atención a los problemas nacionales.¹

Su naturaleza como organismo descentralizado del Estado implica compatibilidad con los procesos nacionales e internacionales de cambios paradigmáticos, su asimilación y participación activa le permiten seguir colocándose como una de las universidades más importantes de América Latina.

Con la reforma en materia de derechos humanos del 10 de Junio de 2011 en México, la persona y sus derechos son colocados como eje central de la impartición de las funciones públicas del Estado mexicano, entre ellas, la educación.

Entre las diversas problemáticas nacionales e internacionales que hoy enfrentamos, destaca, la violencia contra las mujeres y las personas LGTBTTIQA+ constituye en la actualidad un tema innegable e impostergable del debate económico, político, social y cultural, sobre todo, gracias al movimiento feminista y de diversidad sexual, que incansablemente ha luchado por visibilizar el problema, frenar la violencia y atender la raíz del mismo.

La UAM Azcapotzalco ha optado por entender, enfrentar y combatir la violencia y discriminación de género como una problemática integral. Esto significa concebir a esta violencia como como una dinámica cultural, simbólica y material que conforma todo un conjunto de prácticas y mentalidades, instituidas y asentadas en nuestras maneras de ver el mundo y de participar en él y en las interrelaciones sociales. Esta violencia no se resuelve sólo con sancionar a las personas agresoras, es indispensable atender a las causas y generar transformaciones que impidan la repetición sistemática de la violencia de género.

¹ Artículo 2 de la Ley Orgánica de la Universidad Autónoma Metropolitana.

De ahí la importancia de la transversalización de la perspectiva de género en las actividades sustantivas de la Universidad, pues esta metodología permite hacer visible la asignación social diferenciada y desigual de roles, recursos y tareas en virtud del sexo, género u orientación sexual; revela las diferencias en oportunidades y derechos que siguen a esta asignación; evidencia las relaciones de poder originadas en estas diferencias; se hace cargo de la vinculación que existe entre las cuestiones de género, la raza, la religión, la edad, las creencias políticas, etc.; cuestiona por los impactos diferenciados de las leyes y políticas públicas basadas en estas asignaciones, diferencias y relaciones de poder, y determina en qué casos un trato diferenciado es arbitrario y en qué casos es necesario.

La perspectiva de género cuestiona el paradigma según el cual existe un único “ser humano neutral y universal”, basado en el hombre blanco, heterosexual, adulto, sin discapacidad, no indígena y en los roles que a dicho paradigma se le atribuyen, en un marco profundamente heteronormativo. Es por eso que no se trata de un método enfocado únicamente a las mujeres, sino de una estrategia que permite ver a las personas en su diversidad de contextos, necesidades y autonomía.²

Por lo anterior, y que en cumplimiento a los artículos 1, 3, 4 y 123 constitucional; al Plan de Desarrollo Institucional UAM Azcapotzalco 2014-2024 y adendum; del Dictamen de la Comisión de Igualdad de Género del Colegio Académico de fecha 17 de marzo de 2017 y en razón del propósito y funciones de la Unidad de Género y Diversidad Sexual (UGEDIS), se presenta el Programa a implementarse en la Unidad Azcapotzalco de la Universidad Autónoma Metropolitana.

² Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género “Haciendo realidad el derecho a la igualdad”, Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2da edición, noviembre 2015, pp. 64-66.

OBJETIVO GENERAL

Impulsar la transformación social y cultural en materia de igualdad de género y no discriminación en la UAM AZCAPOTZALCO a través de la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer institucional.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a)** Incorporar las perspectivas de género y diversidad en los Planes y programas de estudio de la Unidad.
- b)** Fomentar que las investigaciones desarrolladas en los diversos campos del conocimiento aborden las problemáticas originadas por razón de género y diversidad sexual desde una perspectiva incluyente, reflexiva y propositiva.
- c)** Desarrollar estrategias comunicativas y culturales que integren a la comunidad en el marco de la transversalización del problema de género y la diversidad.
- d)** Fomentar en la comunidad universitaria el reconocimiento de las diferencias y las diversidades, la convivencia horizontal y colaborativa.
- e)** Construir espacios y procesos de acercamiento y reconocimiento entre los sectores universitarios que atiendan los problemas de discriminación y violencia que se viven al interior de la Universidad.
- f)** Promover la divulgación de conocimiento en materia de igualdad de género y diversidad sexual, así como en sesgo de género, discriminación y temas afines, producto de la investigación y la reflexión desarrolladas en la Universidad.
- g)** Instrumentar los cambios en la estructura institucional necesarios para asegurar la promoción de la igualdad de género, el reconocimiento de la diversidad sexual y la no discriminación en nuestra institución.

FINALIDAD

Contar con un espacio universitario igualitario, incluyente, respetuoso de la diversidad y libre de cualquier manifestación de violencia que, a través de la formación con perspectiva de género de nuestra comunidad universitaria tenga un impacto social.

PROBLEMÁTICAS

- Presencia de un ambiente de discriminación y violencia de género.
- Falta de un diagnóstico que permita conocer y visibilizar las desigualdades de género, discriminación y violencia.
- Falta de armonización con la normatividad nacional e internacional en materia de derechos humanos.
- Resistencia de la planta docente y administrativa para abordar los temas de género y diversidad sexual en el quehacer universitario.
- Falta de un Programa de sensibilización, capacitación y formación dirigido de manera específica a las poblaciones que conforman nuestra comunidad universitaria en materia de género y diversidad sexual.
- Desvinculación entre las Divisiones académicas y otras instancias que conforman la Unidad Azcapotzalco para el establecimiento de una planeación de trabajo conjunta en la materia.
- Invisibilización de las mujeres en el espacio universitario, poca presencia de éstas en los puestos de toma de decisiones.
- Falta de una vinculación y articulación intersectorial (alumnado, personal académico y administrativo) para identificar, reconocer y ofrecer alternativas ante las problemáticas de violencia y discriminación que se presentan en la unidad.
- Escasa interlocución con la comunidad estudiantil y el sector administrativo y sindicato en materia de género y discriminación homofóbica.
- Poco o nulo contenido de líneas temáticas que aborden el tema de género y la diversidad sexual en los programas de estudio de las tres divisiones académicas.

- Carencia de una ruta de actuación para la orientación y canalización en situaciones de violencia de género o discriminación por orientación sexual.
- Falta de campañas para la promoción y difusión de la perspectiva de género, diversidad sexual y los derechos humanos.
- Omisión generalizada del uso de lenguaje incluyente en la documentación universitaria.
- Poca eficacia y eficiencia en la atención ante casos concretos de violencia de género y de discriminación homofóbica.
- Opacidad en la emisión de sanción en situaciones de violencia de género y discriminación por orientación sexual.
- Falta de difusión de información y resultados de investigaciones relacionadas con las desigualdades por razones de género u orientación sexual.

INSTANCIAS CON LAS QUE CONTAMOS Y DEBEN INTERVENIR

- ✓ Rectoría de Unidad
 - Unidad de Género y Diversidad Sexual
 - Sección de Orientación Educativa y Servicios Psicopedagógicos
- ✓ Consejo Académico
- ✓ Secretaría de Unidad
- ✓ Consejos Divisionales
- ✓ Divisiones (CBI, CSH y CyAD)
 - ✓ Jefaturas Departamento
 - ✓ Coordinaciones de carrera
- ✓ Defensoría de los Derechos Universitarios.
- ✓ Delegación de la Oficina del Abogado General.

ESTRATEGIAS, OBJETIVOS Y LÍNEAS DE ACCIÓN

1. Compromiso Institucional

Objetivo: Institucionalizar la perspectiva de género en la Unidad Azcapotzalco.

Líneas de acción

1.1 Implementar un diagnóstico en materia de desigualdad, discriminación y violencia en materia de género y diversidad sexual.

Acciones específicas

- 1.1.1 Aplicar un cuestionario para analizar las condiciones de desigualdad y violencia de género en la Unidad, aplicado a toda la comunidad.
- 1.1.2 Aplicar un cuestionario para visibilizar los efectos derivados del ejercicio de la maternidad y la paternidad, tanto en la trayectoria académica de los y las estudiantes, como de las trayectorias laborales del personal (académico y administrativo).
- 1.1.3 Aplicar un cuestionario que permita identificar la presencia de hombres y mujeres en los distintos puestos y tipos de contratación de la UAM Azcapotzalco a fin de visibilizar las desigualdades existentes y hacer de éste una herramienta para la toma de decisiones.
- 1.1.4 Aplicar un cuestionario para conocer la situación de la población perteneciente a la diversidad sexual y detectar las prácticas universitarias que generan y reproducen homofobia, a fin de desarrollar mecanismos para su prevención.
- 1.1.5 Aplicar un cuestionario que permita evaluar cómo impacta a hombres y mujeres el ejercicio del presupuesto.

- 1.1.6 Identificar los intereses, necesidades, motivaciones y propuestas de la comunidad estudiantil, en materia de igualdad de género, diversidad sexual y no discriminación.

1.2 Instituir la perspectiva de género y diversidad sexual como un eje transversal en el Plan de Desarrollo Institucional de la UAM Azcapotzalco.

Acciones específicas:

- 1.2.1 Desarrollar un Programa Institucional en materia de género y diversidad sexual para la Unidad Azcapotzalco.
- 1.2.2 Determinar que los programas e informes presentados por todas las instancias y divisiones académicas se realicen con perspectiva de género.
- 1.2.3 Establecer la obligatoriedad sobre la promoción de igualdad género y diversidad en todas las gestiones, actuaciones y funciones sustantivas de la Universidad.
- 1.2.4 Instrumentar el compromiso de la UAM Azcapotzalco con la igualdad de género, la diversidad sexual y la no discriminación; así como la tolerancia cero a la violencia de género.
- 1.2.5 Crear una Comisión de Género del Consejo Académico que transversalice la perspectiva de género en razón de su competencia.
- 1.2.6 Generar un código de ética con perspectiva de género que incluya la obligatoriedad de un trato digno hacia las personas de la diversidad sexual para propiciar ambientes libres de violencia y de discriminación.

1.3 Fomentar la cooperación Institucional de las Divisiones e instancias administrativas con la UGEDIS

Acciones específicas:

- 1.3.1 Conformar una red interna para la igualdad de género y diversidad sexual que trabaje de manera coordinada con la UGEDIS.
- 1.3.2 Apoyar la vinculación con el Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana (SITUAM) para la cooperación en materia de igualdad de género y diversidad sexual en el ámbito laboral.
- 1.3.3 Generar un proceso de acercamiento con alumnas y alumnos, así como grupos feministas, grupos de la diversidad sexual y otros colectivos de las tres divisiones, con el fin de construir una agenda colectiva.
- 1.3.4 Favorecer la consolidación de la Unidad de Género y Diversidad Sexual de la UAM Azcapotzalco a través de la modificación de su acuerdo de creación, establecimiento de estructura y dotarla de recursos para el desarrollo de sus funciones.

2 Sensibilización, capacitación y formación

Objetivo: Concientizar a la comunidad universitaria sobre la importancia de generar nuevas formas de relacionarse desde una visión incluyente, no discriminatoria e igualitaria.

Líneas de acción sensibilizar

2.1. Implementar un Programa de Sensibilización, Capacitación y Formación en materia de Género, diversidad sexual y Derechos Humanos considerando los diversos sectores que integran la comunidad universitaria.

Acciones específicas:

- 2.1.1 Desarrollar usar un programa permanente de sensibilización, tanto curricular como extracurricular.
- 2.1.2 Realizar cursos de inducción a la vida universitaria con perspectiva de género para alumnado y personal.
- 2.1.3 Promover cursos obligatorios para todas y todos los estudiantes específicamente orientados a incorporar la perspectiva de género es sus actividades.
- 2.1.4 Sensibilizar y capacitar al personal académico y administrativo respecto de la necesidad de propiciar un trato digno y adecuado a las personas de la diversidad sexual.
- 2.1.5 Desarrollar cursos de capacitación para el personal académico y administrativo que promuevan el conocimiento de la normatividad y el fortalecimiento de competencias para la consolidación de prácticas de respeto a los derechos humanos.
- 2.1.6 Sensibilizar a la comunidad universitaria respecto de los derechos de las personas discriminadas por su preferencia u orientación sexual.
- 2.1.7 Profesionalizar, mediante diversas acciones de formación, al personal que intervenga en el seguimiento de procesos administrativos o laborales por situaciones de violencia de género o discriminación en el espacio universitario
- 2.1.8 Promover el desarrollo de eventos académicos que permitan sensibilizar y a la comunidad universitaria en materia de igualdad de género, diversidad sexual, no discriminación y no violencia contra las mujeres.

2.2. Formalizar campañas informativas relacionadas con la igualdad de género, los derechos humanos de las mujeres y diversidad sexual.

Acciones específicas:

- 2.2.1 Crear contenido digital en temas de género, derechos de las mujeres, diversidad sexual, no discriminación, cultura de la paz y derechos humanos.
- 2.2.2 Promover la creación de contenidos especializados, por licenciatura que aborden las temáticas de género, diversidad sexual, y derechos humanos.
- 2.2.3 Fomentar espacios de reflexión actividades culturales, donde se traten temas relacionados con la igualdad de género y diversidad sexual.
- 2.2.4 Conformar un espacio permanente dentro de los medios de difusión de la Unidad para la publicación de información, artículos, reportajes, que aborden temas de igualdad de género y diversidad sexual.
- 2.2.5 Informar de manera permanente y actualizada la magnitud de la problemática de la desigualdad y la violencia de género.

3. Transversalización de la perspectiva de género en el ámbito académico.

Objetivo: Identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres y de la diversidad sexual para promover acciones que permitan reducir las brechas.

Líneas de acción

3.1 Propiciar que la práctica docente se desarrolle con perspectiva de género.

Acciones específicas

- 3.1.2 Promover que dentro de las funciones de docencia, difusión de la cultura e investigación, las Divisiones Académicas consideren el desarrollo de foros y demás acciones relacionadas con la igualdad de género, diversidad sexual, no violencia de género e inclusión.

- 3.1.3 Crear apoyos a la docencia para favorecer el desarrollo de actividades académicas con perspectiva de género.

3.2 Transversalidad curricular de la perspectiva de género en las Unidades de Enseñanza Aprendizaje

Acciones específicas:

- 3.2.1 Incorporar la perspectiva de género a en las unidades de enseñanza aprendizaje existentes.
- 3.2.2 Promover la incorporación de unidades de enseñanza aprendizaje sobre las relaciones de género y perspectiva de género en las licenciaturas como herramienta teórico-metodológica en todas las áreas de conocimiento en las tres divisiones.
- 3.2.3 Publicar continuamente las acciones de formación en la materia, para determinar su alcance interdivisional.
- 3.2.4 Revisar que los Planes de estudio tengan incorporada la perspectiva de género.
- 3.2.5 Creación de un posgrado en estudios de género.
- 3.2.6 Promover que los colectivos de docencia desarrollen contenidos temáticos sobre género y diversidad sexual para crear programas de estudio y nuevas UEAs alternativas.

3.3 Fomento de investigaciones emergentes desde los diversos campos de conocimiento, preferentemente inter y transdisciplinarias, que aborden las problemáticas de género.

Acciones específicas:

- 3.3.1 Realizar proyectos de investigación sobre temáticas de género y diversidad desde el diseño, las humanidades, las ingenierías y las ciencias.

- 3.3.2 Crear y promover Diplomados, Especialidades y Programas de Posgrado específicos sobre Género y Diversidad Sexual.
- 3.3.3 Fomentar la postulación de tesis terminales y protocolos de investigación en materia de igualdad de género y diversidad sexual en las Convocatorias abiertas de los programas de posgrado.
- 3.3.4. Promover proyectos y programas de investigación en materia de género y sesgo de género, discriminación y diversidad sexual en la ciencia.

3.4. Difundir el conocimiento en temáticas relacionadas con la igualdad de género, no discriminación y/o con perspectiva de género.

Acciones específicas:

- 3.4.1 Revisar las líneas editoriales de las distintas divisiones, para incluir y encuadrar las temáticas relacionadas con la perspectiva de género, discriminación y diversidad sexual.
- 3.4.2 Contar con Congresos Nacionales e Internacionales de género, discriminación y diversidad sexual en la Unidad.
- 3.4.3 Promover e incentivar la investigación que fomenten el estudio, la divulgación y la visibilización de la situación actual de la población de la diversidad sexual en relación con la igualdad de derechos y trato.

4. Transversalidad de la perspectiva de género en la gestión administrativa.

Objetivo: Incorporar la perspectiva de género y diversidad sexual en los procesos de gestión universitarios a fin de que se permita un aprovechamiento más igualitario de los recursos tanto en el ámbito estudiantil como laboral.

Líneas de acción

4.1. Implementar la realización de estadísticas con perspectiva de género.

Acciones específicas:

- 4.1.1 Elaborar información estadística desagregada por sexo en cada una de las instancias y sectores de la comunidad universitaria, que permitan conocer la los avances hacia una comunidad universitaria igualitaria e incluyente.
- 4.1.2 Crear un “Sistema de Indicadores para la equidad de género en las IES” de la UNAM o equivalente.
- 4.1.3 Generar estadística en materia de atención de la violencia de género, no discriminación por orientación sexual e identidad de género.
- 4.1.4 Capacitar al personal administrativo para la construcción y análisis de datos estadísticos con perspectiva de género.
- 4.1.5 Desarrollar base de datos unificada para la sistematización de las estadísticas con perspectiva de género

4.2. Planear y ejercer el presupuesto, así como la utilización de los recursos universitarios considerando el principio de igualdad sustantiva a fin de atender las necesidades reales de la comunidad universitaria.

Acciones específicas:

- 4.2.1 Determinar la etiquetación de presupuestos para la igualdad de género y no discriminación en la UAM Azcapotzalco.
- 4.2.2 Capacitar al personal responsable de elaborar proyectos de presupuesto con perspectiva de género.
- 4.2.3 Adecuar los espacios físicos de la Unidad de forma que se combata a la violencia de forma integral.
- 4.2.4 Modificar los sanitarios y otros espacios físicos considerando la perspectiva de género y accesibilidad.

- 4.2.5 Detectar al personal con discapacidad para proporcionar los espacios y herramientas adecuadas para su desempeño laboral y movilidad en los espacios laborales.

5 Igualdad de Oportunidades

Objetivo: Implementar políticas que reconozcan las necesidades diferenciadas de la comunidad universitaria encaminadas a la inclusión e igualdad sustantiva.

Líneas de acción

5.1 Fomentar una cultura y un clima organizacionales libres de violencia de género.

Acciones específicas:

- 5.1.1 Promover la igualdad sustantiva e inclusión de toda la comunidad universitaria a través de una declaración institucional.
- 5.1.2 Promover la certificación de la UAM Azcapotzalco en la Norma NMX-R-025-SCFI-2015, Igualdad laboral y no discriminación.
- 5.1.2.1 Contar con una política de igualdad laboral y no discriminación.
- 5.1.2.2 Revisar formatos de convocatorias de vacantes y adecuar a lenguaje incluyente y libre de cualquier expresión sexista y/o discriminatoria.
- 5.1.2.3. Aplicar cuestionarios de percepción de clima laboral y no discriminación en el espacio laboral.
- 5.1.2.4. Publicar una campaña de sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación.
- 5.1.2.5 Considerar la perspectiva de género en las actividades culturales que se lleven a cabo.

5.2 Implementar políticas de conciliación vida, trabajo, familia para el fomento de la corresponsabilidad.

Acciones específicas:

- 5.2.1 Promover la corresponsabilidad en las tareas de cuidados para favorecer la participación de las mujeres en puestos de toma de decisión y el liderazgo femenino.
- 5.2.2 Difundir las prestaciones que otorga la Universidad al personal para el cuidado y atención de sus hijos e hijas, así como las disposiciones y acuerdos que promueven el balance del trabajo con las responsabilidades de la vida familiar y personal.
- 5.2.3 Promover permisos de paternidad previa sensibilización sobre el involucramiento de los varones en las actividades de crianza y cuidados.
- 5.2.4 Fomentar la participación de las mujeres en los órganos colegiados y personales en donde se toman decisiones que inciden en la vida universitaria.
- 5.2.5 Establecer procedimientos para garantizar la suplencia de licencias por maternidad.

5.3 Promover el uso del lenguaje incluyente y no sexista en el espacio académico y laboral.

Acciones específicas:

- 5.3.1 Elaborar un manual para uso de lenguaje incluyente y no sexista en toda la comunicación oficial externa e interna de la UAM Azcapotzalco.
- 5.3.2 Establecer políticas para la comunicación visual incluyente y libre de estereotipos de género en los medios de difusión.
- 5.3.3 Promover el uso de un lenguaje no sexista e incluyente entre el personal.

5.3.4 Retirar y prohibir la colocación de imágenes ofensivas y/o denigrantes hacia las personas.

5.4 Instituir acciones afirmativas y medidas de nivelación.

Acciones específicas:

5.4.1 Promover la igualdad de oportunidades para el acceso a la educación, la academia y la administración.

5.4.2 Promover el reconocimiento al trabajo destacado de las académicas.

5.4.3 Elaborar todas las convocatorias considerando el principio de igualdad sustantiva.

5.4.4 Fomentar la participación de las Mujeres en las actividades de difusión y divulgación sobre la Universidad.

5.4.5 Establecer criterios de paridad de género en nombramientos de personal que se ocupan mediante designación directa.

5.4.6 Establecer criterios de paridad de género para participación en presidium, mesas de trabajo, etc.

Aunque a lo largo del presente programa de desarrollo, la diversidad sexual ha sido considerada como parte de la problemática de género, se presenta desagregadamente este apartado 6 para su trabajo en específico.

6 **Diversidad Sexual**

Objetivo: Fomentar el reconocimiento y respeto de la diversidad sexual para generar un espacio universitario incluyente.

Líneas de acción

6.1. *Promover los Derechos Humanos de las personas LGBTTTIQA+ en las tres divisiones de la Unidad.*

Acciones específicas:

- 6.1.1 Desarrollar procedimientos que faciliten los trámites de la comunidad universitaria respecto de cambios de identidad que indican el género o el sexo con el que la persona se identifique.
 - 6.1.2 Reconocer de manera expresa la existencia de prácticas homofóbicas los ámbitos escolar y laboral, así como difundir el compromiso institucional de no permitir las.
 - 6.1.3 Adaptación de un baño unigénero.
- 6.2 *Desarrollar campañas para informar sobre diversas temáticas relacionadas con la diversidad sexual.*

Acciones específicas:

- 6.2.1. Preparar material informativo y lúdico sobre fechas conmemorativas o festivas relacionadas con la diversidad sexual.
 - 6.2.2 Ofrecer conferencias con especialistas internos y externos cuyas líneas refieran a la diversidad sexual.
- 6.3 *Establecer vínculos con la comunidad LGBTTTIQA+ para promover las perspectivas de la diversidad sexual en la comunidad universitaria.*

Acciones específicas:

- 6.3.1 Organizar eventos con personas reconocidas que haya incidido en la historia de la identidad y el movimiento gay, lésbico y transgénero en el país.
- 6.3.2 Convocar a la comunidad universitaria para la realización de eventos culturales y artísticos con temáticas de la diversidad sexual.

- 6.3.3 Promover la creación de un sistema de información y clasificación bibliotecaria específico de la diversidad, basado en la documentación existente y potencial.
- 6.3.4 Promover acercamientos con colectivos de la diversidad sexual e integrantes de la comunidad universitaria de la UAM-A pertenecientes a estos colectivos.

De la misma manera que el punto anterior, aunque la violencia de género atraviesa absolutamente todos los temas planteados en este Programa, en este punto 7 se abordará de manera específica.

7 Prevención y Atención de la violencia de género y discriminación por orientación sexual e identidad de género.

Objetivo: Construir un espacio estudiantil y laboral incluyente libre de violencias y discriminación.

Líneas de acción

7.1 Generar espacios de reflexión que permitan a la comunidad universitaria identificar y prevenir situaciones de violencia de género, discriminación por orientación sexual e identidad de género.

Acciones específicas:

- 7.1.1 Promover el desarrollo de actividades académicas en las divisiones y áreas administrativas que provean de información a su comunidad estudiantil y laboral sobre temas relacionados con la igualdad de género, diversidad sexual, no discriminación y nuevas masculinidades.

- 7.1.2 Desarrollar de manera coordinada, entre las divisiones, materiales lúdicos e informativos que permitan a la comunidad conocer y reconocer conductas que incentivan la violencia de género, así como, discriminación.

7.2 Implementar la ruta de actuación para la canalización a víctimas de violencia de género, discriminación por orientación sexual e identidad de género ante las instancias, internas y externas, competentes.

Acciones específicas:

- 7.2.1 Desarrollar una ruta crítica de actuación consensuada que se comprenda de manera clara los procedimientos a seguir ante casos de violencia de género, discriminación por orientación sexual que considere las atribuciones de las instancias universitarias con base en la normatividad de la UAM e instrumentos en materia de derechos humanos.
- 7.2.2 Difundir la ruta crítica de actuación a fin de que la comunidad universitaria conozca de manera detallada los procedimientos internos en situaciones de violencia de género, discriminación por orientación sexual e identidad de género.
- 7.2.3 Promover la modificación de la legislación universitaria a fin de contar con sanciones específicas para las personas agresoras ante situaciones mencionadas.

7.3 Orientar y canalizar a quienes integran la comunidad universitaria en materia de violencia de género y discriminación particularmente en aquellos por razones de orientación sexual o identidad de género.

Acciones específicas:

- 7.3.1 Brindar a la comunidad universitaria información respecto de las acciones, procedimientos e instancias, internas y externas, en las que pueden brindarle atención emocional y/o resolver legalmente la situación expuesta.

- 7.3.2 Crear y mantener actualizado un directorio telefónico y contacto con las instituciones que atiendan y acompañen a víctimas de violencia de género y discriminación por orientación sexual e identidad de género.
- 7.3.3 Promover la modificación del acuerdo de creación de la UGEDIS para dotarla de facultades que le permitan dar seguimiento durante los procedimientos internos de atención a personas en situación de violencia de género y discriminación, particularmente en aquellos por razones de orientación sexual o identidad de género.
- 7.3.4 Proponer la creación de una Delegación de la Defensoría de Derechos Universitarios para la Unidad Azcapotzalco.
- 7.3.5 Proponer que las funciones de la Defensoría de los Derechos Universitarios y de la Unidad de Género y Diversidad Sexual sean complementarias a fin de favorecer las acciones de prevención y los procesos de atención en materia de violencia de género y discriminación por orientación sexual o identidad de género en la UAM Azcapotzalco.
- 7.3.6 Crear un registro de personas agresoras que hayan recibido, al interior de la UAM Azcapotzalco sanciones derivadas de situaciones de violencia de género y discriminación por orientación sexual e identidad de género.
- 7.3.7 Crear un buzón digital, para la solicitud de atención de orientación y canalización.
- 7.3.8 Promover la creación de un sistema de información que permita contar con datos actualizados respecto de las denuncias presentadas, su seguimiento y resolución.

7.4 *Brindar atención emocional con perspectiva de género y enfoque de derechos humanos.*

Acciones específicas:

- 7.4.1. Contar, dentro de la UGEDIS, con personal especializado en psicología clínica con perspectiva de género y perspectiva de derechos humanos.

- 7.4.2. Desarrollar un Programa de Intervención para la reeducación de las personas que han ejercido violencia.

8 Cooperación interinstitucional

Objetivo: Construir lazos de colaboración que permitan responder óptimamente a las necesidades de nuestra comunidad en materia de igualdad de género, diversidad sexual, y atención de la violencia de género.

Líneas de acción

8.1 Establecer vínculos de colaboración con la Academia y Organizaciones de la Sociedad Civil en materia de igualdad de género.

Acciones específicas

- 8.1.1 Participar en redes académicas que desarrollen actividades relacionadas con la igualdad de género en las Instituciones de Educación Superior.
- 8.1.2 Promover la creación de un centro de documentación especializado en materia de género que cuente con acervo bibliográfico, hemerográfico y cinematográfico.
- 8.1.3 Proponer la creación de una red interbibliotecaria digital en materia de igualdad de género, diversidad sexual y derechos humanos con diversas Instituciones de Educación Superior nacionales e internacionales
- 8.1.4 Incrementar el acervo bibliográfico de la UAM Azcapotzalco con la donación y recepción de publicaciones con Instituciones de Educación Superior, Organizaciones de la Sociedad Civil e Instituciones Gubernamentales.
- 8.1.5 Fomentar la participación de las académicas y académicos expertos en temas de igualdad de género, diversidad sexual, derechos humanos, violencia de

género, no discriminación de la UAM Azcapotzalco con diversas instancias no académicas.

- 8.1.6 Favorecer la vinculación con Organizaciones de la Sociedad Civil para obtener acciones de formación dirigidas a la población estudiantil y laboral.

8.2 Signar convenios de colaboración con institucionales nacionales rectoras en materia de igualdad de género, no discriminación, no violencia contra las mujeres y derechos humanos.

Acciones específicas

- 8.2.1 Favorecer la gestión de convenios para el desarrollo de acciones de sensibilización y capacitación de manera presencial y en línea dirigidos a la comunidad universitaria.
- 8.2.2 Promover la firma de convenios para la asesoría legal y la atención emocional a integrantes de nuestra comunidad universitaria ante situaciones de la violencia de género, discriminación por orientación sexual e identidad de género.
- 8.2.3 Establecer un convenio de colaboración con Instituciones de Educación Superior, Organismos, Organizaciones de la Sociedad Civil e Instancias de la Administración Pública Federal para el uso de material informativo y didáctico que permita sensibilizar a la comunidad universitaria.

9 Gestión de Recursos

Objetivo: Procurar la gestión de recursos para el desarrollo de acciones en materia de género y diversidad sexual.

Líneas de acción

9.1 Considerar la obtención de recursos para que la Unidad de Género y Diversidad Sexual posea estructura orgánica.

Acciones específicas

- 9.1.1 Promover el desarrollo de proyectos requeridos por instancias externas para incorporar la perspectiva de género en sus entidades o empresas.
- 9.1.2 Facilitar la participación en convocatorias emitidas por instancias académicas, organizaciones de la sociedad civil y entidades gubernamentales para el desarrollo de proyectos en materia igualdad de género, diversidad sexual y no discriminación.
- 9.1.3 Considerar la participación en las convocatorias que apoyo a proyectos con perspectiva de género que del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACyT).
- 9.1.4 Favorecer la comercialización de las publicaciones producidas por la UAM Azcapotzalco en materia de igualdad de género, diversidad sexual, no discriminación en colaboración con académicas y académicos.

9.2 Favorecer la integración de recursos humanos para el robustecimiento de los trabajos de la Unidad de Género y Diversidad Sexual al interior de la Unidad Azcapotzalco.

Acciones específicas

- 9.2.1 Promover la inscripción de proyectos de servicio social con diversos organismos rectores en materia de igualdad de género, derechos humanos y diversidad sexual.
- 9.2.2. Promover la generación de nuevas plazas o contrataciones por honorarios para la conformación de una estructura de la UGEDIS acordes con las funciones establecidas en su acuerdo de creación.

Metas e indicadores

(Propuesta para revisión de COPLAN)

1. Compromiso Institucional

Meta	Objetivo	Indicadores	Fuente de Verificación	Área responsable de reporta	Instancias responsables
<p>Instrumentar un marco normativo y programático que establezca la perspectiva de género como una herramienta obligatoria para la caracterización y descripción de sus actividades fundamentales, así como de las relaciones laborales y escolares en la UAM AZPOTZALCO.</p>	<p>Institucionalizar la perspectiva de género en la Unidad Azcapotzalco.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Contar un diagnóstico que permita identificar las desigualdades y violencias existentes en la comunidad universitaria desde un enfoque de derechos humanos y perspectiva de género. ➤ Contar con un Plan de Desarrollo Institucional 2020-2024” que incluya la “Perspectiva de Género como eje transversal. ➤ Contar con una Política de igualdad, no discriminación y cero tolerancia a la violencia de género en los ámbitos escolar y laboral de la UAM AZCAPOTZALCO. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Un documento de diagnóstico durante el último trimestre de 2020. ✓ Número. de acciones de difusión durante el último trimestre de 2020. ✓ Un Programa de Desarrollo en Género y Diversidad Sexual 2020-2024 durante el último trimestre de 2020. ✓ Número. de acciones de difusión del documento durante el último trimestre de 2020.. ✓ Un documento en que conste la Política durante el último trimestre de 2020. ✓ Número. de acciones de difusión durante el último trimestre de 2020. 	<p>Coordinación General de Planeación.</p> <p>Coordinación General de Planeación.</p> <p>Coordinación de Recursos Humanos y Divisiones Académicas</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Coordinación General de Planeación ○ Divisiones Académicas ○ Coordinación General de Planeación. ○ Coordinación de Recursos Humanos ○ Divisiones Académicas ○ Unidad de Género y Diversidad Sexual.

2. Sensibilización, capacitación y formación

Meta	Objetivo	Indicadores	Fuente de Verificación	Área responsable de reporta	Instancias responsables
Sensibilizar y capacitar al 100% del personal administrativo de confianza en perspectiva de género a través de cursos, talleres y conferencias durante 2020-2021.	Contar con una comunidad universitaria que comprenda la importancia de generar nuevas formas de relacionarse desde una visión incluyente, no discriminatoria e igualitaria.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Número. de acciones de capacitación realizada durante el trimestre. ➤ Porcentaje de personal 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Relación de acciones de capacitación desarrolladas durante el trimestre. ✓ Listas de asistencia correspondiente a los cursos y talleres impartidos durante el trimestre. 	Coordinación de recursos humanos.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Coordinación de Recursos Humanos. ○ Unidad de Género y Diversidad Sexual.
Sensibilizar al 80% de la población estudiantil en igualdad de género, diversidad sexual y no discriminación a través de campañas, eventos y conferencias durante 2020-2024.		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Un Programa General de Sensibilización, capacitación y formación en materia de igualdad de género, diversidad sexual y no discriminación. ➤ Porcentaje de estudiantes participantes por división desagregado por género. ➤ No. de eventos realizados de manera coordinada por las Divisiones. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Documento en que conste el programa. ✓ Cartas descriptivas ✓ Listas de asistencia. ✓ Relación de acciones de capacitación desarrolladas durante el trimestre. 	Secretarías Académicas de cada División (Debe ser un documento único que concentre la información de todas las divisiones)	<ul style="list-style-type: none"> ○ División de ciencias Sociales y Humanidades. ○ División de Ciencias Básicas e Ingeniería. ○ División de Comunicación y Artes para el Diseño.

<p>Sensibilizar y capacitar al 50% del personal académico en perspectiva de género, diversidad sexual y derechos humanos a través de cursos, talleres y conferencias durante 2020-2024.</p>	<p>Contar con una comunidad universitaria que comprenda la importancia de generar nuevas formas de relacionarse desde una visión incluyente, no discriminatoria e igualitaria</p>	<p>➤ Número de acciones de capacitación realizada durante el trimestre.</p> <p>➤ Porcentaje de personal académico.</p>	<p>✓ Relación de acciones de capacitación desarrolladas durante el trimestre.</p> <p>✓ Listas de asistencia correspondiente a los cursos y talleres impartidos durante el trimestre.</p>	<p>Coordinación de Docencia</p>	<p>Coordinación General de Desarrollo Académico</p> <p>Unidad de Género y Diversidad Sexual</p>
---	---	--	--	---------------------------------	---

3. Transversalización de la perspectiva de género en el ámbito académico.

Meta	Objetivos	Indicadores	Fuente de Verificación	Área responsable de reporta	Instancias responsables
<p>Incorporar la perspectiva de género en todos los procesos académicos</p>	<p>Identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres y de la diversidad sexual para promover acciones que permitan reducir las brechas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Instalación de la Comisión de Género del Consejo Académico. ➤ Puntajes de asignación en el tabulador (TIPPA) para actividades de difusión e investigación en materia de género y diversidad sexual. ➤ Número de apoyos a la docencia con perspectiva de género. ➤ Número de uea revisadas y modificadas 	<p>Etapas de avance para la conformación (Documento de instalación de la Comisión).</p> <p>Incorporación de las actividades en el TIPPA).</p> <p>Presupuesto asignado la docencia con perspectiva de género.</p> <p>Autorizaciones al personal académico para el desarrollo de actividades interdivisionales de docencia con perspectiva de género.</p> <p>Adecuaciones y/o modificaciones a planes y programas de estudios de cada división.</p> <p>Adecuaciones y/o modificaciones a planes de estudios de cada división.</p> <p>Listas de asistencia</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Consejo Académico. ➤ Colegio Académico ➤ Consejo Académico ➤ Consejos Divisionales ➤ Coordinaciones y Jefaturas de Departamento de cada división. 	

		<p>en materia de perspectiva de género.</p> <p>➤ Número de uea sobre perspectiva de género incorporadas a los programas de estudio.</p> <p>➤ Número de eventos de difusión sobre actividades de formación en materia de igualdad de género y diversidad sexual.</p> <p>➤ Numero de posgrados creados en materia de género y diversidad sexual.</p> <p>➤ Número de colectivos de docencia que trabajan contenidos de género.</p> <p>➤ Número de proyectos y programas de investigación que abordan la problemática de género.</p> <p>➤ Número y grado de avance de diplomados,</p>	<p>Fichas de evaluación de eventos por las personas asistentes.</p> <p>Etapas cumplidas en el proceso de creación del posgrado.</p> <p>Relación de colectivos de investigación registrados ante los Consejos Divisionales.</p> <p>Relación de proyectos y programas de investigación registrados ante los Consejos Divisionales.</p> <p>Etapas cumplidas en el proceso de creación de diplomados, especialidades y posgrados.</p> <p>Relación de convocatorias por departamento y división.</p> <p>Relación de registros de investigaciones por Divisional.</p> <p>Informes anuales.</p> <p>Informes anuales divisionales.</p>	<p>➤ Consejo Académico</p> <p>➤ Consejos Divisionales</p> <p>➤ Jefaturas de Departamento</p> <p>➤ Divisiones</p> <p>➤ Jefaturas de Departamento</p> <p>➤ Divisiones</p> <p>➤ Jefaturas de Departamento</p> <p>➤ Divisiones</p> <p>➤ Jefaturas de Departamento</p> <p>➤ Divisiones</p> <p>➤ Jefaturas de Departamento</p> <p>➤ Divisiones</p>	
--	--	---	--	--	--

		<p>especialidades y posgrados sobre género y diversidad sexual.</p> <p>➤ Número de convocatorias para promover investigación y tesis sobre género y diversidad sexual.</p> <p>➤ Número de investigaciones que revisan desigualdad de género y sesgo de género en diversas temáticas.</p> <p>➤ Número de proyectos editoriales en los que existe un espacio específico para la difusión de temas de género.</p> <p>➤ Número de congresos nacionales e internacionales en materia de género y desigualdad sexual.</p> <p>➤ Número de investigaciones sobre diversidad sexual y no discriminación</p>	<p>Relación de proyectos y programas de investigación registrados ante los Consejos Divisionales.</p>	<p>➤ Jefaturas de Departamento</p> <p>➤ Divisiones</p> <p>➤ UGEDIS</p> <p>➤ Jefaturas de Departamento</p> <p>➤ Divisiones</p> <p>➤ Coordinación de Publicaciones</p> <p>➤ Secciones editoriales divisionales</p> <p>➤ Jefaturas de Departamento</p> <p>➤ Coordinación de investigación</p> <p>➤ Divisiones</p>	
--	--	--	---	--	--

4. Transversalidad de la perspectiva de género en la gestión administrativa

Meta		Indicadores	Fuente de Verificación	Área responsable de reporta	Instancias responsables
<p>Contar con compendios de información y bases de datos para consulta de la comunidad, que integren los principales indicadores en materia de igualdad sustantiva</p>	<p>Objetivo: Incorporar la perspectiva de género y diversidad sexual en los procesos de gestión universitarios a fin de que se permita un aprovechamiento mas igualitario de los recursos tanto en el ámbito estudiantil como laboral.</p>	<p>➤ Compendio o base de datos con información respecto de igualdad de género, violencia de género y discriminación por género, orientación sexual e identidad de género.</p>	<p>✓ Bases de datos ✓ Informes de las áreas.</p>	<p>○ COPLAN</p>	<p>○ RU ○ SU ○ Divisiones Académicas</p>
<p>Contar con presupuestos con perspectiva de igualdad de género.</p>		<p>➤ Presupuesto aprobado por Órganos Colegiados con perspectiva de igualdad de género.</p>	<p>✓ Presupuesto de la Unidad. ✓ Número de personas capacitadas</p>	<p>○ COPLAN</p>	<p>○ RU ○ SU ○ Divisiones Académicas ○ Consejos Divisionales y Académico</p>

5. Igualdad de Oportunidades

Meta		Indicadores	Fuente de Verificación	Área responsable de reporta	Instancias responsables
Acciones de promoción de igualdad sustantiva, y no discriminación en el quehacer institucional	Objetivo: Implementar políticas que reconozcan las necesidades diferenciadas de su comunidad universitaria encaminadas a la inclusión e igualdad sustantiva.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Número de acciones de promoción de la igualdad sustantiva y no discriminación ➤ Incremento de participación de mujeres en órganos colegiados y personales 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Relación de acciones de promoción de igualdad sustantiva, acciones afirmativas, de nivelación y para la conciliación trabajo-familia implementadas durante el trimestre. ✓ Relación de integrantes por sexo. 	UGEDIS.	<ul style="list-style-type: none"> ○ RU ○ SU ○ Divisiones Académicas ○ Consejos Divisionales y Académico
Visibilizar las acciones de promoción de la igualdad de género con un lenguaje incluyente y no discriminatorio		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Página web con lenguaje incluyente y no discriminatorio ➤ Manual para uso de lenguaje no sexista 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Página web de la Unidad. 	Oficina de Comunicación.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Oficina de Comunicación
Contar con un clima organizacional libre de violencia de género		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Código de ética ➤ Certificación en igualdad laboral y no discriminación ➤ Campañas de sensibilización 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Documento ✓ Certificado 	UGEDIS	<ul style="list-style-type: none"> ○ Consejo Académico ○ SU ○ Coordinación de Recursos Humanos

6. Diversidad Sexual

Meta	Objetivo	Indicadores	Fuente de Verificación	Área responsable de reporta	Instancias responsables
<p>Informar y sensibilizar al 100% de la comunidad universitaria sobre los derechos de la comunidad LGBTTTIQ+ durante el periodo 2020-2024</p>	<p>Propiciar el reconocimiento y respeto de la diversidad sexual para generar un espacio universitario incluyente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Contar con procedimiento que facilite los trámites de cambio de identidad en su documentación estudiantil o laboral. ➤ Contar con un baño unigénero ➤ No. de actividades de difusión,+ y promoción de Derechos Humanos de las personas LGBTTTIQA (eventos, campañas, convocatorias, etc.) realizados de manera coordinada por las Divisiones. ➤ Porcentaje de estudiantes y personal administrativo (base y confianza) participantes por división desagregado por sexo. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Un procedimiento sobre trámites de cambio de identidad. ✓ Relación de casos sobre cambios de identidad en documentación oficial. ✓ Un baño unigénero. ✓ Contenido de las campañas y eventos. ✓ Listas de asistencia. 	<p>Secretarías Académicas de las Divisiones</p> <p>Secretaría de Unidad</p> <p>Secretaría Académica de cada División</p> <p>Divisiones Académicas.</p> <p>Coordinación de Recursos Humano</p>	<p>Divisiones Académicas.</p> <p>Secretaría de Unidad</p> <p>Divisiones Académicas.</p> <p>Coordinación de Recursos Humano.</p> <p>Relaciones Laborales Secretaría Académica de cada División</p> <p>Unidad de Género y Diversidad Sexual.</p>

7. Prevención y Atención de la violencia de género y discriminación por orientación sexual e identidad de género.

eta	Objetivo	Indicadores	Fuente de Verificación	Área responsable de reporta	Instancias responsables
<p>Implementar mecanismos para prevenir, identificar, disminuir y sancionar las prácticas de violencia de género o discriminación por orientación sexual atendiendo el 100% de casos que se presente.</p>	<p>Construir un espacio estudiantil y laboral libre de violencias y discriminación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Contar con una ruta de actuación implementada. ➤ Número de acciones de difusión de la ruta actuación. ➤ Número de orientaciones y canalizaciones a la comunidad universitaria para la atención e situaciones de violencia de género o discriminación por orientación sexual. ➤ Número de casos resueltos. ➤ Número de casos sancionados al interior de la UAM Azcapotzalco 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Una ruta de actuación implementada por las instancias competentes durante el tercer trimestre de 2020. ✓ Relación de casos atendidos por la Unidad de Género y Diversidad Sexual de manera trimestral. ✓ Relación de casos resueltos por: Secretarías Académicas, Oficina de Abogado Delegado y/o Relaciones Laborales de manera trimestral. ✓ Oficina de Abogado Delegado y/o Secretarías Académicas de manera trimestral. 	<p>Unidad de Género y Diversidad Sexual.</p> <p>Divisiones Académicas.</p> <p>Relaciones Laborales</p> <p>Oficina de Abogado Delegado.</p> <p>Secretaría Académica de cada División</p> <p>Divisiones Académicas.</p> <p>Relaciones Laborales</p> <p>Oficina de Abogado Delegado.</p> <p>Secretaría Académica de cada División</p> <p>Divisiones Académicas.</p> <p>Coordinación de Recursos Humano</p>	<p>Divisiones Académicas.</p> <p>Coordinación de Recursos Humano.</p> <p>Relaciones Laborales</p> <p>Oficina de Abogado Delegado.</p> <p>Secretaría Académica de cada División</p> <p>Unidad de Género y Diversidad Sexual.</p>

8. Cooperación interinstitucional

Meta	Objetivo	Indicadores	Fuente de Verificación	Área responsable de reporta	Instancias responsables
Establecer cuatro acuerdos y convenios de colaboración con instancias, organizaciones u organismos en materia de derechos humanos, diversidad sexual, no discriminación e igualdad de género.	Aprovechar recursos y sumar esfuerzos que permitan responder óptimamente a las necesidades de nuestra comunidad en materia de igualdad de género, diversidad sexual, y atención de la violencia de género.	Número de acuerdos y convenios signados por la UAM	✓ Instrumentos signados con las instancias, organizaciones u organismos.	Unidad de Género y Diversidad Sexual. Coordinación de vinculación	Unidad de Género y Diversidad Sexual.

9. Gestión de Recursos

Meta	Objetivo	Indicadores	Fuente de Verificación	Área responsable de reporta	Instancias responsables
Contar con infraestructura y recursos humanos para la transversalidad de la PEg y diversidad sexual en la UAM Azcapotzalco	Obtener recursos humanos, económicos y financieros para lograr la implementación de nuevas acciones en materia de género y diversidad sexual que favorezcan las condiciones de la comunidad universitaria.	No. de proyectos externos desarrollados por la UGEDIS No de convocatorias en las que participe la UGEDIS para la obtención de recursos.	✓ Documentos del proyecto. ✓ Convocatorias y documentos derivados de las mismas.	Unidad de Género y Diversidad Sexual.	Unidad de Género y Diversidad Sexual.

Glosario

Acciones afirmativas Corresponden a las medidas de tipo especial, temporales y muy específicas, para corregir de manera incisiva la discriminación mientras subsista una situación particular, por lo que deben ser adecuadas y proporcionales a la misma. A pesar de establecer cierto trato prioritario o preferencial, no se consideran medidas discriminatorias.

Acoso Sexual. Es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Agresor: La persona que inflige cualquier tipo de violencia contra las mujeres.

Brechas de desigualdad de género: son una medida estadística que da cuenta de la distancia de mujeres y hombres con respecto a un mismo indicador.

La cuantificación de las brechas ha estimulado el desarrollo de estadísticas y la formulación de indicadores para comprender las dimensiones de la desigualdad y monitorear los efectos de las políticas sobre su erradicación, así como los avances en la eliminación de la desigualdad comparativamente a través del tiempo.

Clima laboral. Conjunto de características, condiciones, cualidades, atributos o propiedades de un ambiente de trabajo concreto que son percibidos, sentidos o experimentados por las personas que conforman el centro de trabajo, que influyen en la conducta y/o eficacia y eficiencia de las trabajadoras y los trabajadores.

Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal. Se refiere a la implementación de esquemas y mecanismos que permitan a las y los trabajadores, y a las y los empleadores, negociar horarios y espacios laborales y familiares, así como definir programas flexibles de trabajo para armonizar la vida personal, familiar y laboral, de tal forma que se incrementen las probabilidades de compatibilidad entre las exigencias de estos espacios.

Cultura de la paz. Es valores, actitudes, modos de comportamiento y estilos de vida que rechazan la violencia y previenen los conflictos abordando directamente las causas a fin de resolver los problemas mediante el diálogo y la negociación entre individuos, grupos y naciones.

Derecho a una vida libre de violencia. Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado. Este derecho incluye, entre otros: el derecho de las mujeres a ser libres de toda forma de discriminación; el derecho de las mujeres a ser valoradas y educadas libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.

Toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Estos derechos incluyen, entre otros: » el derecho a que se respete su vida; » el

derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral; » el derecho a la libertad y a la seguridad personales; » el derecho a no ser sometida a torturas; » el derecho a que se respete la dignidad inherente a su persona y que se proteja a su familia; » el derecho a igualdad de protección ante la ley y de la ley; » el derecho a un recurso sencillo y rápido ante los tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos; » el derecho a libertad de asociación; » el derecho a la libertad de profesar la religión y las creencias propias dentro de la ley y el derecho a tener igualdad de acceso a las funciones públicas de su país y a participar en los asuntos públicos, incluyendo la toma de decisiones.

Derechos humanos: Facultades, prerrogativas, intereses y bienes de carácter cívico, político, económico, social, cultural, personal e íntimo, cuyo fin es proteger la vida, la libertad, la justicia, la integridad, el bienestar y la propiedad de cada persona frente a la autoridad.

Derechos Humanos de las Mujeres: Refiere a los derechos que son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales contenidos en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención sobre los Derechos de la Niñez, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem Do Pará) y demás instrumentos internacionales en la materia.

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, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

Discriminación contra la mujer: 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, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento.

Diversidad sexual. Es toda la gama de orientaciones sexuales e identidades de género que forma parte de la vida cotidiana de los seres humanos; se refiere a las posibilidades que tienen las personas de vivir y asumir su sexualidad de manera libre y plena, de expresar y asumir el deseo, el erotismo, la afectividad y las prácticas amorosas. Esta noción cuestiona la heteronormatividad como la única forma aceptada de vivir la sexualidad, haciendo visible que hay muchas formas de hacerlo.

La Comisión Nacional para Prevenir la Discriminación -CONAPRED- refiere que las personas que tienen una orientación sexual, identidad o expresión de género, o características sexuales distintas a la heteronormatividad encuentran barreras motivadas por prejuicios sociales u omisiones legales para acceder a la educación, al empleo o a la salud, e incluso en su proceso personal de desarrollo de la identidad.

Empoderamiento de las Mujeres: Es un proceso por medio del cual las mujeres transitan de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión a un estadio de conciencia, autodeterminación y autonomía, el cual se manifiesta en el ejercicio del poder democrático que emana del goce pleno de sus derechos y libertades.

Equidad. Es el principio ético normativo asociado a la idea de justicia; bajo este concepto se trata de cubrir las necesidades e intereses de personas que son diferentes, especialmente de aquellas que están en desventaja.

Estereotipos de género. Son las ideas, cualidades y expectativas que la sociedad atribuye a mujeres y hombres; son representaciones simbólicas de lo que mujeres y hombres deberían ser y sentir; son ideas excluyentes entre sí que al asignarnos una u otra reafirman un modelo de feminidad y otro de masculinidad.

Feminismo: Movimiento social, saber intelectual y agenda política acerca de y para lograr la igualdad de las mujeres en todos los ámbitos. Su constitución en el siglo XX se despliega en varias fases y etapas. Cabe aclarar, sin embargo, que el feminismo puede localizarse en un tiempo más remoto en la Europa occidental del siglo XVII, cuando el pensamiento feminista de la Ilustración cuestiona —desde argumentos basados en la “razón” y desde las ideas sobre la “igualdad natural” de todos los seres humanos proclamada en esas épocas,— la subordinación social de las mujeres.

Género. Es una categoría de análisis de las ciencias sociales, que refiere a una clasificación de las personas, a partir de la diferencia sexual para asignar características, roles, expectativas, espacios, jerarquías, permisos y prohibiciones a mujeres y hombres, dentro de la sociedad. Esta distinción es una construcción social y cultural que restringe las posibilidades y el desarrollo pleno de capacidades de las personas.

Heteronormatividad: Expectativa, creencia o estereotipo de que todas las personas son, o deben ser, heterosexuales, o de que esta condición es la única natural, normal o aceptable; esto es, que solamente la atracción erótica afectiva heterosexual y las personas heterosexuales, o que sean percibidas como tales, viven una sexualidad válida éticamente, o legítima, social y culturalmente.

Heterosexualidad. Capacidad de una persona de sentir atracción erótica afectiva por personas de un género diferente al suyo, así como la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con ellas.

Hostigamiento sexual. Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

Identidad de género. Vivencia interna e individual del género, tal como cada persona la siente, misma que puede corresponder o no con el sexo asignado al nacer. Incluye la vivencia personal del cuerpo, que podría o no involucrar la modificación de la apariencia o funcionalidad corporal a través de tratamientos farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente

escogida. También incluye otras expresiones de género como la vestimenta, el modo de hablar y los modales. Se desarrolla, por lo general, entre los 18 meses y los tres años de edad.

Igualdad. El principio de que todos los seres humanos son iguales, es el fundamento ético y político de una sociedad democrática. Puede explicarse desde dos enfoques: como igualdad de ciudadanía democrática o como igualdad de condición o de expectativas de vida. La primera dimensión vincula con la idea de que a cada miembro de la sociedad le debe ser asegurado, de modo igualitario, un cierto catálogo de derechos básicos que, al desarrollar su proyecto de vida, le permita ejercer su condición de agente democrático. La segunda dimensión apunta a que una igualdad real importa, necesariamente, el establecimiento de un estado de cosas moralmente deseable, que garantice a cada ser humano el goce de un mínimo común de beneficios sociales y económicos.

Igualdad de Género. Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades 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;

Igualdad de oportunidades: Es el acceso que tienen las personas o grupos de personas al igual disfrute de derechos, por la vía de las normas y los hechos, para el disfrute de sus derechos.

Igualdad Sustantiva. Es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

Inclusión. Medidas o políticas para asegurar de manera progresiva que todas las personas cuenten con igualdad de oportunidades para acceder a los programas, bienes, servicios o productos.

Inclusión Laboral: Es la creación de condiciones favorables para la participación de personas en situación de vulnerabilidad dentro del mercado laboral sin discriminación y con igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia, remuneración y ascenso en el empleo.

Indicadores de género. De acuerdo con la CEPAL (2010), los indicadores de género: “son herramientas que sirven para medir la situación de las mujeres en comparación con la de los hombres en distintas esferas de la vida de las personas, relacionadas con la igualdad de género en la región”.

Los indicadores de género pueden ser cualitativos o cuantitativos y en ambos casos sirven para realizar una trazabilidad de los sujetos de estudio a través del tiempo; permiten diagnosticar las desigualdades y su magnitud; dan información imparciales y comparables para tomar decisiones políticas; posibilitan la evaluación de resultados de las políticas públicas aplicadas o bien, identifican la falta de acciones pertinentes; y generan datos estadísticos de género, con información desagregada.

Institucionalización: en sentido amplio refiere al proceso sistemático de integración de un nuevo valor en las rutinas del quehacer de una organización, dando por resultado la generación de prácticas y reglas sancionadas y mantenidas por voluntad general de la sociedad. Con respecto a la institucionalización de la perspectiva de género, se busca reorganizar las prácticas sociales e institucionales en función de los principios de igualdad jurídica y equidad de género.

Lenguaje incluyente y no sexista. Se refiere a toda expresión verbal o escrita que hace explícito el femenino y el masculino, pero que además se refiere con respeto a todas las personas. Es importante saber que la manera en que nos expresamos y comunicamos, también puede constituir formas de discriminación, reforzando y transmitiendo los estereotipos de género, denostando las reivindicaciones sociales y ejerciendo violencia simbólica contra las mujeres y las personas de la diversidad sexual. La reeducación en el lenguaje significa un medio para transitar a una cultura en favor de la igualdad y el reconocimiento de los derechos.

LGBTTIQA+. Siglas para referirse a las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, transexual, travesti, intersexual, queer, asexual, pansexual, demisexual, antrosexual y cisgénero.

Masculinidades.- refiere los atributos, valores, comportamientos y conductas que los hombres construyen para sí y en sus relaciones, en una determinada sociedad y cultura. Por ello se enuncia en plural y entraña un carácter sociocultural en contraposición a la idea de la masculinidad como virilidad y hombría natural caracterizada por el machismo, la homofobia, la misoginia y la violencia contra las mujeres.

Medidas de inclusión. Son las políticas y acciones preventivas o correctivas para eliminar las distinciones desventajosas o los mecanismos excluyentes que reproducen la discriminación.

Medidas de nivelación. Son las acciones orientadas a eliminar los obstáculos físicos, de comunicación, normativos o de otro tipo para el ejercicio efectivo de los derechos y las libertades de personas y grupos discriminados.

Noviolencia: El concepto de noviolencia plantea una forma de vida, un estilo de lucha política y un modelo de sociedad, cuyo punto fundamental es la búsqueda de coherencia entre los medios y los fines, lo cual implica un aprendizaje que lleve a resolver los conflictos sin violencia. Quienes emplean el término insisten en que noviolencia “no debe escribirse [separado] sino como una sola palabra, con el fin de dotarlo de un sentido positivo y alejarlo de las concepciones negativas.

Orientación sexual. Capacidad de cada persona de sentir una atracción erótica afectiva por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género o de una identidad de género, así como la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas. En general, la orientación sexual se descubre alrededor de los 10 años de edad.

Perspectiva de Género. Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.

Principio de paridad de género. Significa que los cargos de autoridades, renovados mediante procesos electorales o por designación, deberán integrarse cuidando y garantizando la participación equilibrada (50/50) de mujeres y hombres.

Relaciones de poder: Desde la perspectiva de género y particularmente desde el punto de vista de las mujeres, estas relaciones son aquellas que están basadas en mecanismos (leyes, supresión de sus bienes, violencia) que sirven para controlar, dirigir, evaluar y discriminar a las mujeres.

Roles de género. Funciones y papeles sociales que se cumplen cuando se actúa de acuerdo con las ideas de lo que debe ser femenino o masculino. Estas funciones y papeles están distribuidas de manera jerarquizada, desigual y no equitativa.

Sexo. Refiere a las características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas de la especie humana, sobre todo relacionadas a funciones de la procreación. Se suele diferenciar entre el sexo de mujer y hombre con sus características sexuales: las primarias, es decir órganos genitales externos (testículos, pene, escroto) e internos (ovarios, trompas de Falopio, útero, vagina); y las secundarias, por ejemplo, vello facial y hombros más amplios en los hombres, así como glándulas mamarias y caderas más predominantes, en mujeres.

Transversalidad. Es el 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 y culturales en las instituciones públicas y privadas.

Víctima. Persona física que directa o indirectamente ha sufrido daño o el menoscabo de sus derechos producto de una violación de derechos humanos o de la comisión de un delito.

Violencia de género. Es la forma de violencia que se fundamenta en relaciones de dominación y discriminación por razón de género y en definiciones culturales donde lo femenino y lo masculino se entienden de manera desigual y jerárquica. “Incluye maltrato físico, amenazas, coerción o privación de la libertad, de ser y de actuar. Tiene como consecuencia un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer o el hombre, por el sólo hecho de serlo” (INMUJERES, PNUD, 2006, 98)

Violencia contra las Mujeres: Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público.

Violencia Laboral y Docente: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.

Constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género.

Constituyen violencia docente: aquellas conductas que dañen la autoestima de las alumnas con actos de discriminación por su sexo, edad, condición social, académica, limitaciones y/o características físicas, que les infligen maestras o maestros.

Bibliografía

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Cámara de Diputados, última reforma 8 de mayo de 2020 <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum.htm>

Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación para la Mujer http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100039.pdf

Convención para la Prevención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujer https://www.oas.org/dil/esp/convencion_belem_do_para.pdf

Ley General de Educación. Cámara de Diputados, Nueva Ley publicada el 30 de septiembre de 2019 <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lge.htm>

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Cámara de Diputados, Última reforma publicada el 14 de junio de 2018 <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lgimh.htm>

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Cámara de Diputados, Última reforma publicada el 13 de abril de 2020

<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lgamvvlv.htm>

Ley General de Víctimas. Cámara de Diputados, Última reforma publicada el 3 de enero de 2017 <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lgv.htm>

Ley Federal para Prevenir y Erradicar la Discriminación. Cámara de Diputados, Última reforma publicada el 21 de junio de 2018 <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lfped.htm>

Ley Federal del Trabajo. Cámara de Diputados, Última reforma publicada el 2 de julio de 2019 <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft.htm>

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará <https://www.oas.org/es/mesecvi/docs/Folleto-BelemdoPara-ES-WEB.pdf>

Catálogo de medidas para la igualdad 2015 CONAPRED http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Catalogo%20de%20Medidas%20para%20la%20Igualdad-Ax.pdf

Glosario de Género 2007 INMUJERES http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf

Glosario de Diversidad Sexual de género y características sexuales 2016 CONAPRED https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/471748/Glosario_TDSyG_WEB.pdf

Glosario para la Igualdad INMUJERES <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/>

Igualdad de Género y Prevención de la Violencia en Educación Media Superior 2018 SEP-UNAM http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/20318.pdf

NOM 025 Igualdad Laboral y No Discriminación, 2015 STPS-INMUJERES-CONAPRED https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/25111/NMX-R-025-SCFI-2015_2015_DGN.pdf

¿Qué es la cultura de paz? <http://unescopaz.uprrp.edu/documentos/culturapaz.pdf>

Modelo de Institucionalización de la Perspectiva de Género en el Instituto Politécnico Nacional.

Coordinadora Dra. Martha Alicia Tronco Rosas

<https://www.repositoriodigital.ipn.mx/bitstream/123456789/16014/1/Memoria%20PIGPG.pdf>

p.19-32