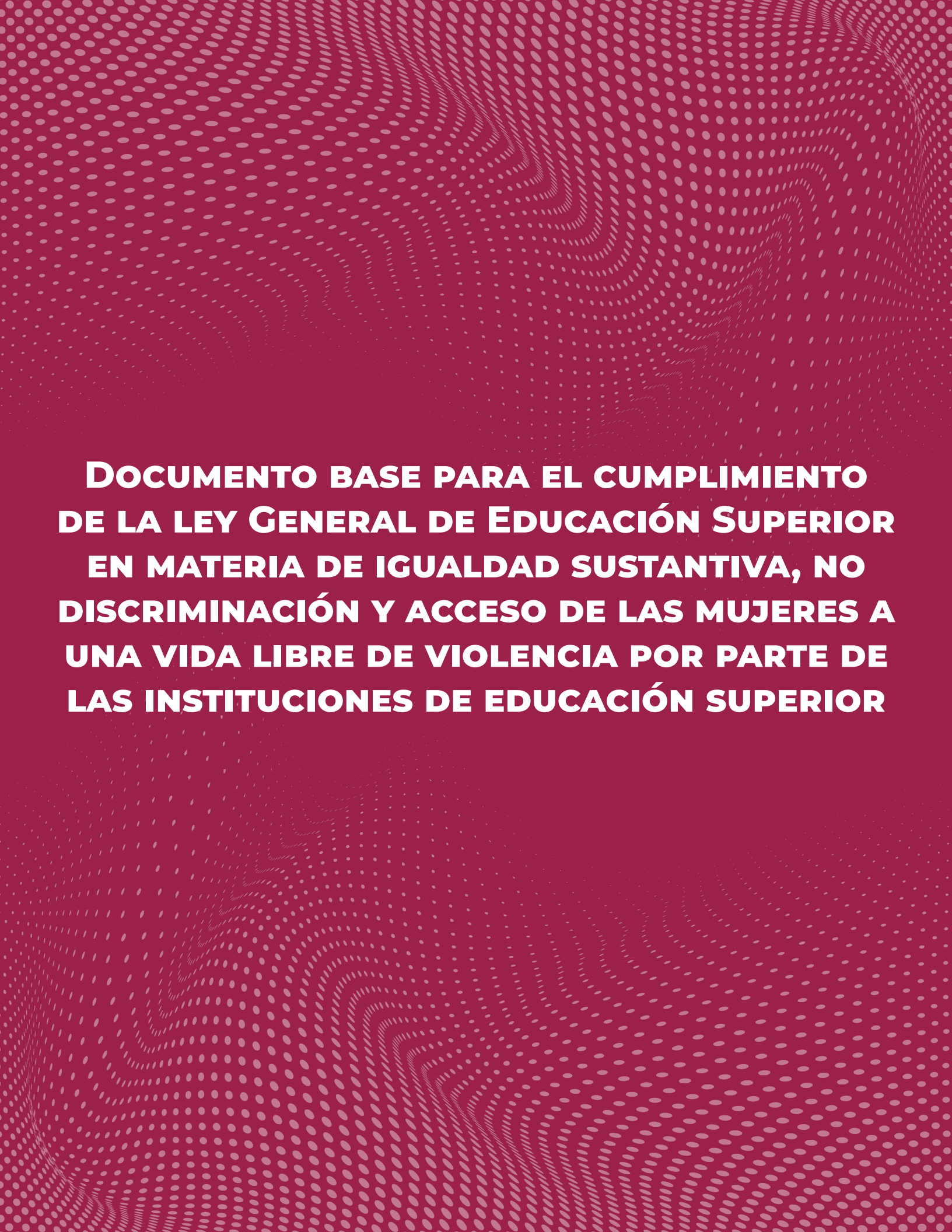




5

Compromisos y desafíos de las instituciones de educación superior para promover la igualdad sustantiva y prevenir la violencia de género.



**DOCUMENTO BASE PARA EL CUMPLIMIENTO
DE LA LEY GENERAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR
EN MATERIA DE IGUALDAD SUSTANTIVA, NO
DISCRIMINACIÓN Y ACCESO DE LAS MUJERES A
UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA POR PARTE DE
LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR**

Índice

Introducción	3
Siglas y acrónimos	5
1 Fundamento Normativo	5
2 Enfoques, perspectivas y principios de implementación	10
2.1 Perspectiva de género	10
2.2 Enfoque basado en Derechos Humanos y sus principios	11
2.3 Enfoque Intercultural	12
2.4 Enfoque interseccional	13
2.5 Principio de Igualdad y no discriminación	13
3 Transversalización e institucionalización de la perspectiva de género	14
3.1 Propuesta metodológica	16
4 Plan de acción para el cumplimiento de la LGES en materia de igualdad sustantiva, no discriminación y una vida libre de violencias	19
5 Elementos de planeación y medición	25
5.1 Fases del proceso general de planeación	26
5.1.1 Fase de Diagnóstico	26
5.1.2 Fase de programación	33
5.1.3 Fase de medición	41
6 Vinculación interinstitucional	46
6.1 Comisiones de Derechos Humanos	46
6.1.1 Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH)	47
6.1.2 Consejo Nacional para Prevenir y Erradicar la Discriminación (CONAPRED)	47
6.2 Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES)	47
6.3 Comisión Nacional para prevenir y erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM)	48
6.4 Instancias de las Mujeres en las Entidades Federativas (IMEF), y sus Centros para el Desarrollo de las mujeres (CDM)	48
7 Glosario	48



Introducción

En abril de 2021 se aprobó en México la *Ley General de Educación Superior* (LGES), la cual sustituye a la Ley para la Coordinación de la Educación Superior de 1978; y busca continuar con la misión de garantizar el ejercicio del derecho a la educación superior, así como contribuir al desarrollo social, cultural, científico, tecnológico, humanístico, productivo y económico del país a través de la formación de calidad, que solo puede llevarse a cabo con la transformación de la educación superior.

La LGES refleja los cambios y preocupaciones sociales de los últimos años, relativos al respeto y protección de los derechos humanos, a los derechos de los pueblos y comunidades indígenas, con énfasis en los distintos tipos de violencia que enfrentan las mujeres, así como las desigualdades de género en los espacios educativos; e incorpora los compromisos asumidos por el Estado mexicano en materia de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, no discriminación y acceso de las mujeres a una vida libre de violencias, sustentadas en el marco normativo nacional e internacional en la materia, y que se busca todas las Instituciones de Educación Superior (IES) del país apliquen. De particular relevancia son aquellos señalados en los artículos 7, 8, 10, 21, 37, 42, 43 y en el artículo décimo transitorio, que estipulan diversas medidas, acciones y políticas que deberán ser adoptadas por las IES.

La necesidad de que las IES atiendan a lo estipulado en la Ley puede comprenderse a partir de los resultados de algunos diagnósticos en la materia, como los arrojados por el Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las

Instituciones de Educación Superior (ONIGIES), que para el año 2020 a partir del análisis de 52 IES en cuanto a situaciones de sexismo, discriminación, violencia y cualquier otra forma de desigualdad basada en el género, calificó con 2.8 a las IES en el eje de no violencia, siendo 5 la máxima calificación. Los componentes de este eje son atención a casos de violencia de género y prevención de la violencia de género, los cuales tienen una calificación de 4 y 1.6 respectivamente. Además, los datos obtenidos por el ONIGIES nos permiten observar que el avance en este rubro es muy irregular entre las IES, destacando que 6 de estas, no han reportado acciones. En cuanto a la presencia de mujeres y hombres en puestos de toma de decisión, se identificó que, solo en 11 de las 52 IES, las mujeres y hombres participan en número similar o paritario en el máximo cuerpo colegiado o en el cuerpo directivo. Respecto de las acciones institucionales para promover la igualdad de género en las poblaciones estudiantil, académica y administrativa a través de actividades de gran escala como campañas, así como programas de conferencias, cursos, talleres y charlas dirigidos a toda la comunidad las IES obtuvieron en promedio una calificación de 1.7.¹ Por su parte, en la ENDIREH 2021 se menciona que, en el ámbito escolar, la violencia física es la de mayor prevalencia (18.3%), seguida por la violencia sexual (17.9%) y la psicológica (17.5%)².

Atendiendo a ello, este Documento Base para el cumplimiento de la Ley General de Educación Superior en materia de igualdad sustantiva, no discriminación y acceso de las mujeres a una vida libre de violencia por parte de las instituciones de educación superior,

¹ Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior. (2021) Informe de resultados 2018-2020. México (Fuente: <https://onigies.unam.mx/>).

² INEGI (2021). Encuesta Nacional sobre la dinámica de las relaciones en los hogares. México (Fuente: https://www.inegi.org.mx/contenidos/sala-deprensa/boletines/2022/endireh/Endireh2021_Nal.pdf)



tiene por objetivo brindar herramientas para que las IES tengan referencias para generar condiciones, mecanismos, políticas, programas, procedimientos y diversas acciones con perspectiva de género, enfoque de derechos humanos, de interculturalidad e interseccionalidad, y desde un principio de igualdad y no discriminación, que de manera armonizada permitan dar cumplimiento a las obligaciones ya señaladas.

De ahí que la estructura del presente documento, integra elementos que permiten a las IES identificar áreas de oportunidad que requieran acciones para dar cumplimiento a la LGES en materia de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, no discriminación y una vida libre de violencias.

El primer elemento en la estructura del Documento Base es el fundamento normativo, sección en la que se recupera tanto la normativa internacional como la nacional, y que sirven de sustento para el planteamiento de este documento, que busca garantizar los derechos humanos, la igualdad de género y no discriminación y que las IES se constituyan como espacios libres de violencias.

El segundo elemento en dicha estructura son los enfoques, principios y perspectivas de implementación, que se desprenden de la normativa con la que se fundamenta el documento y que se alinean con la perspectiva de género, el enfoque de derechos humanos, el de la interculturalidad e interseccionalidad, así como con el principio de la igualdad y la no discriminación.

El tercer elemento es la transversalización e institucionalización de la perspectiva de género, en adelante PEG, donde se integran acciones normativas, acciones afirmativas y una

metodología propuesta para la transversalización de la perspectiva de género en las acciones y políticas que implementen las IES.

El cuarto elemento es la presentación de los tres ejes de trabajo para las IES, alineados a las disposiciones contenidas en el artículo 43 de la LGES: institucional, académico y entorno de la prestación del servicio. A partir de esta estructura inicial, se desglosan los objetivos prioritarios y líneas de acción que requieren desarrollarse para el cumplimiento de la ley, los cuales deben observar, a su vez, los enfoques, principios y perspectivas de implementación que se describen.

El quinto apartado es el de elementos de planeación y medición, donde se establecen las fases que pueden llevarse a cabo para la generación de un diagnóstico, programa de trabajo, así como el seguimiento y medición de las acciones que se realicen para el cumplimiento de lo establecido en la LGES en materia de igualdad sustantiva, no discriminación y una vida libre de violencia.

El sexto elemento en el contenido del documento es la vinculación interinstitucional como un recurso de doble vía; es decir, que sirvan de apoyo para que las IES inicien, avancen o logren sus objetivos en materia de igualdad de género, no discriminación y una vida libre de violencia, a través de la capacitación a la comunidad de las IES y/o atención de casos que sean canalizados por ellas; al mismo tiempo, sean instancias con las cuales las IES colaboren en su labor de investigación en la materia.

El séptimo elemento en la estructura del presente documento es un glosario que contiene términos relacionados con la igualdad sustantiva, no discriminación y violencia en razón de género, ampliando así la posibilidad de

contar con un marco conceptual y referencial de las temáticas que se abordan en los ejes de trabajo, los objetivos prioritarios, las líneas de acción, las adaptaciones a las líneas de acción y los mecanismos de planeación y medición.

Siglas y acrónimos

CEDAW: Convention on the Elimination of all forms of Discrimination Against Women (Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer)

CJM: Centros de Justicia para las Mujeres

CNDH: Comisión Nacional de Derechos Humanos

CONAPRED: Consejo Nacional para Prevenir y Erradicar la Discriminación

CONAVIM: Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres

CPEUM: Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

ENDIREH: Encuesta Nacional sobre las Dinámicas de las Relaciones en los Hogares

IES: Instituciones de Educación Superior

INMUJERES: Instituto Nacional de las Mujeres

LGAMVLV: Ley General de Acceso de las Mujeres a un Vida Libre de Violencia

LGE: Ley General de Educación

LGES: Ley General de Educación Superior

LGIMH: Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

LFPED: Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación

ONIGIES: Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior

PEG: Perspectiva de género

UNESCO: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura)

1. Fundamento Normativo

El Estado mexicano se ha unido al compromiso global por una educación de calidad, que fomente la igualdad sustantiva y esté libre de discriminación, como lo ha sido su adhesión desde el 23 de marzo de 1981 a la *Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer* (CEDAW). Esta Convención es un instrumento vinculante, universalmente reconocido, señala en su artículo 10 que los Estados Parte garantizarán la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación. Asimismo, México ha ratificado el 19 de junio de 1998, la *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer de Belem do Pará* y *signado en 1995 la Declaratoria y Plataforma de Acción de Beijing*, que establece la educación y la capacitación de la mujer como una esfera de especial preocupación, toda vez que busca asegurar que las mujeres puedan incorporarse a la formación profesional y la educación permanente con condiciones de igualdad.

Además de los mencionados, existen otros instrumentos internacionales que tienen entre sus objetivos lograr una educación libre de violencia y discriminación, como lo son la *Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas* y la *Convención Internacional Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial*, ratificadas por México el 13 de septiembre de 2007 y 4 de enero de 1969 respectivamente, buscan garantizar el derecho de los pueblos indígenas a todos los niveles y formas de educación en sus propios idiomas y sin discriminación racial y prejuicios.

Asimismo, el Estado mexicano ha firmado el 12 de marzo de 2001 la *Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas*

de *Discriminación contra las Personas con Discapacidad* y el 30 de marzo de 2007 la *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la Naciones Unidas*, que señalan la adopción de medidas para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad, garantizándoles un sistema educativo inclusivo.

En temas de protección a los derechos de las personas de la diversidad sexo genérica podemos enunciar al *Llamamiento Ministerial a la Acción para una educación inclusiva y equitativa para todos los educandos en un entorno exento de discriminación y violencia* presentado en 2016 por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) firmada por México, así como los *Principios de Yogyakarta* y las *resoluciones de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos* que han instado a que los Estados intensifiquen sus esfuerzos para prevenir y afrontar la violencia, en particular por razones de orientación sexual e identidad o expresión de género, reconociendo que estas formas de discriminación constituyen un obstáculo para disfrutar del derecho a la educación.

En el ámbito nacional, el artículo 1o de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* (CPEUM) establece que todas las personas gozarán de la protección más amplia de sus derechos humanos, ya sea que se establezca en el marco nacional o internacional, y la obligación de las autoridades, en el ámbito de sus competencias, de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. De la misma forma, el artículo primero prohíbe la discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las

preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

La CPEUM en su artículo 2o señala que la Federación, las entidades federativas y los municipios deben promover la igualdad de oportunidades de las y los indígenas y eliminar cualquier práctica discriminatoria, a través de acciones como garantizar la escolaridad, y favorecer la educación bilingüe e intercultural. Mientras que la igualdad entre mujeres y hombres se establece en el artículo 4º, que determina que la mujer y el hombre son iguales ante la ley.

Por su parte, en el artículo 3o Constitucional se establece el derecho de todas las personas a la educación y la obligación del Estado en todas sus formas de proporcionarla. Este mismo artículo describe los términos en que deberá garantizarse este derecho: ser universal, inclusiva, pública, gratuita y laica, al igual que basarse en el respeto irrestricto de la dignidad de las personas, con un enfoque de derechos humanos y de igualdad sustantiva.

Asimismo, la educación como herramienta para eliminar todo tipo de discriminación y como promotor de la igualdad sustantiva, aparece en instrumentos que conforman el marco normativo nacional en materia de igualdad y no discriminación como la *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres* (LGIMH) en sus artículos 1, 34, 36 y 38; en la *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia* (LGAMVLV) en sus artículos 1, 10, 35, 36, 38 y 45; así como en la *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación* (LFPED) en sus artículos 9, 15Bis y 23.

En específico, la *Ley General de Educación* (LGE) establece en su artículo 15, como un fin

de esta misma, la obligación de inculcar el enfoque de derechos humanos y de igualdad sustantiva, y promover el conocimiento, respeto, disfrute y ejercicio de todos los derechos, con el mismo trato y oportunidades para las personas; en su artículo 16° establece que la educación luchará contra la discriminación y la violencia, especialmente la que se ejerce contra la niñez y las mujeres; la obligación de incorporar la perspectiva de género en los planes de estudio en los artículos 29 y 30; mientras que en su artículo 48, establece que las políticas de educación superior tendrán como objetivo fomentar acciones institucionales de carácter afirmativo, con la finalidad de compensar las desigualdades y la inequidad en el acceso y permanencia en los estudios por razones económicas, de género, origen étnico o discapacidad.

Además, con la emisión de la *Ley General de Educación Superior*, se busca garantizar el derecho pleno a la educación para todas y todos, que las IES se comprometan en sus acciones a desarticular las violencias y desigualdades históricas que han obstaculizado el ejercicio de este derecho, particularmente hacia las mujeres y grupos en situación de vulnerabilidad, para que éstas se constituyan como espacios libres de todo tipo y modalidad de violencia de género, y de discriminación. Conforme a lo estipulado en la LGES, en la tabla 1 se presentan los artículos, fracciones e incisos en materia de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, inclusión, derechos humanos, no discriminación, educación con igualdad e interculturalidad que son competencia de las Instituciones de Educación Superior.

Tabla 1. Artículos de la LGES con su descripción.

Artículo	Descripción en la LGES
Artículo 7	La educación superior fomentará el desarrollo humano integral del estudiante en la construcción de saberes basado en lo siguiente: II. La consolidación de la identidad, el sentido de pertenencia y el respeto desde la interculturalidad que promueva la convivencia armónica entre personas y comunidades para el reconocimiento de sus diferencias y derechos, en un marco de inclusión social; V. La construcción de relaciones sociales, económicas y culturales basadas en la igualdad entre los géneros y el respeto de los derechos humanos; VI. El combate a todo tipo y modalidad de discriminación y violencia, con especial énfasis en la que se ejerce contra las niñas y las mujeres, las personas con discapacidad o en situación de vulnerabilidad social, y la promoción del cambio cultural para construir una sociedad que fomente la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres;
Artículo 8	La educación superior se orientará conforme a los criterios siguientes: III. El respeto irrestricto a la dignidad de las personas; IV. La igualdad sustantiva para contribuir a la construcción de una sociedad libre, justa e incluyente; V. La inclusión para que todos los grupos sociales de la población, de manera particular los vulnerables, participen activamente en el desarrollo del país; VI. La igualdad de oportunidades que garantice a las personas acceder a la educación superior sin discriminación; VII. El reconocimiento de la diversidad; VIII. La interculturalidad en el desarrollo de las funciones de las instituciones de educación superior y el respeto a la pluralidad lingüística de la Nación, a los derechos lingüísticos y culturales de los pueblos y comunidades indígenas y afro mexicanas; X. La cultura de la paz y la resolución pacífica de los conflictos, así como la promoción del valor

Artículo	Descripción en la LGES
	<p>de la igualdad, la justicia, la solidaridad, la cultura de la legalidad y el respeto a los derechos humanos;</p> <p>XX La preeminencia de criterios académicos, perspectiva de género, experiencia, reconocimiento en gestión educativa y conocimiento en el subsistema respectivo, cuando así corresponda, para el nombramiento de autoridades de las instituciones públicas de educación superior, conforme a la normatividad de cada institución.</p>
<p>Artículo 10</p>	<p>Los criterios para la elaboración de políticas en materia de educación superior se basarán en lo siguiente:</p> <p>III. La impartición de la educación superior con un enfoque de inclusión social que garantice la equidad en el acceso a este derecho humano;</p> <p>XIII El impulso de la excelencia educativa, la innovación permanente, la interculturalidad y la internacionalización solidaria en la formación profesional y en las actividades de generación, transmisión, aplicación y difusión del conocimiento;</p> <p>XIV. El incremento en la incorporación de académicas a plazas de tiempo completo con funciones de docencia e investigación en las áreas de ciencias, humanidades, ingenierías y tecnologías, cuando así corresponda, para lograr la paridad de género, conforme a la normatividad de cada institución.</p> <p>XVII. La incorporación de la transversalidad de la perspectiva de género en las funciones académicas de enseñanza, investigación, extensión y difusión cultural, así como en las actividades administrativas y directivas con el propósito de contribuir a la igualdad y la equidad en el ámbito de la educación superior e impulsarla en la sociedad;</p> <p>XVIII. La promoción de medidas que eliminen los estereotipos de género para cursar los planes y programas de estudio que impartan las instituciones de educación superior;</p> <p>XIX. La promoción y respeto de la igualdad entre mujeres y hombres generando alternativas para erradicar cualquier tipo y modalidad de violencia de género en las instituciones de educación superior.</p>
<p>Artículo 21</p>	<p>La Secretaría, en coordinación con las autoridades educativas de las entidades federativas y de las instituciones de educación superior, promoverá la interrelación entre este tipo educativo, el de básica y de media superior; mediante la formulación de estrategias comunes que ofrezcan una formación integral al estudiante para que cuente con una preparación académica que le permita continuidad en su trayecto escolar y un egreso oportuno en educación superior.</p> <p>Las autoridades educativas y las instituciones de educación superior, en el ámbito de sus respectivas competencias y en ejercicio de las atribuciones que le confieren los ordenamientos jurídicos aplicables, coadyuvarán al cumplimiento de la programación estratégica que determine el Sistema Educativo Nacional; además sus acciones responderán a la diversidad lingüística, regional y sociocultural del país, las desigualdades de género, así como de la población rural dispersa y grupos migratorios, además de las características y necesidades específicas de sectores de la población donde se imparta la educación superior.</p>
<p>Artículo 37</p>	<p>Las autoridades educativas y las instituciones de educación superior, en ejercicio de sus atribuciones, promoverán las siguientes acciones de manera coordinada:</p> <p>II. Modelos y programas educativos, así como acciones afirmativas que eliminen las desigualdades y la discriminación por razones económicas, de origen étnico, lingüísticas, de género, de discapacidad o cualquier otra, que garanticen el acceso, permanencia, continuidad y egreso oportuno equilibrado entre mujeres y hombres en los programas de educación superior;</p> <p>IV. La aplicación de acciones afirmativas para apoyar a mujeres en el acceso, permanencia, continuidad y egreso oportuno de los estudios que cursen en educación superior;</p>





Artículo	Descripción en la LGES
<p>Artículo 42</p>	<p>Las instituciones de educación superior, con el apoyo de las autoridades respectivas, en sus ámbitos de competencia, promoverán las medidas necesarias para la prevención y atención de todos los tipos y modalidades de violencia, en específico la de género, así como para la protección del bienestar físico, mental y social de sus estudiantes y del personal que labore en ellas. Dichas medidas se basarán en diagnósticos y estudios de las actividades académicas, escolares y administrativas para lograr una detección y atención oportuna de los factores de riesgo, violencia y discriminación, estableciendo protocolos de atención y proporcionando, en su caso, servicios de orientación y apoyo de trabajo social, médico y psicológico.</p>
<p>Artículo 43</p>	<p>El Estado reconoce la importancia y coadyuvará a garantizar que las instituciones de educación superior se constituyan como espacios libres de todo tipo y modalidad de violencia, en específico la de género, y de discriminación hacia las mujeres, para garantizar el acceso pleno al derecho a la educación superior.</p> <p>En el ámbito de su competencia, conforme a sus procedimientos normativos y de acuerdo con sus características, las instituciones de educación superior promoverán, entre otras, la adopción de las siguientes medidas:</p> <p>I. En el ámbito institucional:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Emisión de diagnósticos, programas y protocolos para la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos y modalidades de violencia; en el caso de la violencia contra las mujeres, se excluirán las medidas de conciliación o equivalentes como medio de solución de controversias; b) Creación de instancias con personal capacitado para la operación y seguimiento de protocolos para la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos y modalidades de violencia, en específico la que se ejerce contra las mujeres; c) Adopción de medidas para considerar la violencia que se ejerce contra las mujeres como causa especialmente grave de responsabilidad; d) Aplicación de programas que permitan la detección temprana de los problemas de los tipos y modalidades de la violencia contra las mujeres en las instituciones de educación superior, para proporcionar una primera respuesta urgente a las alumnas que la sufren; e) Realización de acciones formativas y de capacitación a toda la comunidad de las instituciones de educación superior en materia de derechos humanos, así como de la importancia de la transversalización de la perspectiva de género; f) Promoción de la cultura de la denuncia de la violencia de género en la comunidad de las instituciones de educación superior; g) Creación de una instancia para la igualdad de género cuya función sea la incorporación de la perspectiva de género en todas las acciones que lleve a cabo la institución. <p>II. En el ámbito académico:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Incorporación de contenidos educativos con perspectiva de género que fomenten la igualdad sustantiva y contribuyan a la eliminación de todos los tipos y modalidades de violencia, en específico la que se ejerce contra las mujeres, así como los estereotipos de género y que estén basados en la idea de la superioridad o inferioridad de uno de los sexos y, b) Desarrollo de investigación multidisciplinaria encaminada a crear modelos para la detección y erradicación de la violencia contra las mujeres en las instituciones de educación superior, y <p>III. En el entorno de la prestación del servicio:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Fomento de senderos seguros dentro y fuera de las instalaciones de las instituciones de educación superior; b) Promoción del mejoramiento del entorno urbano de las instituciones de educación superior, así como de su infraestructura para la generación de condiciones de seguridad de las mujeres;



Artículo	Descripción en la LGES
	<p>c) Dignificación de las instalaciones sanitarias con la implementación de medidas que respeten los derechos y la dignidad de las mujeres y se constituyan como espacios libres de violencia;</p> <p>d) Fomento de medidas en el transporte público para garantizar la seguridad de las alumnas, académicas y trabajadoras de las instituciones de educación superior en los trayectos relacionados con sus actividades académicas y laborales, respectivamente, y</p> <p>e) Promoción de transporte escolar exclusivo para mujeres.</p> <p>Las medidas establecidas en la fracción III de este artículo serán complementarias y coadyuvantes a las que realicen las autoridades respectivas en el ámbito de su competencia. La instancia para la igualdad de género dentro de la estructura de las instituciones de educación superior será la encargada de realizar el seguimiento de las acciones a las que se refiere este artículo.</p>
Transitorio	
Décimo	<p>Las acciones a las que se refiere el artículo 43 del presente Decreto, referentes a la importancia para que las instituciones de educación superior se constituyan como espacios libres de violencia de género y de discriminación hacia las mujeres deberán realizarse y reforzarse de manera progresiva y de acuerdo con la disponibilidad presupuestal de cada institución a partir de los ciento veinte días siguientes a su entrada en vigor.</p>

Debido a lo anterior, el siguiente Documento base para el cumplimiento de la Ley General de Educación Superior y demás normatividad vigente en materia de igualdad sustantiva, no discriminación y una vida libre de violencia por parte de las Instituciones de Educación Superior, retoma estos elementos con el fin de otorgar insumos y referencias para garantizar el derecho a la educación en igualdad sustantiva y sin discriminación.

2. Enfoques, perspectivas y principios de implementación

Los enfoques, como su nombre lo indica, nos permiten focalizar hechos, eventos, circunstancias o condiciones de vida, es decir, de circunscribir la mirada a situaciones muy específicas para entenderlas y analizarlas. Mientras que una perspectiva remite a un cierto modo de mirar ese hecho, evento o condición. Tanto los enfoques como las perspectivas

aportan un valor sustantivo, pues nos permiten colocarnos en distintos lugares para observar las problemáticas como la desigualdad de género, la discriminación y las violencias en general³.

Por lo anterior, a partir de la normativa descrita se identificaron enfoques, perspectivas y principios fundamentales para el diseño, implementación y evaluación de las acciones institucionales de este documento base, ya que, a partir de éstas, se trazan los caminos necesarios y se brindan los estándares nacionales e internacionales para garantizar los derechos humanos, igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, así como el combate a la discriminación.

2.1 Perspectiva de género

Acorde a la *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*, la igualdad de género reconoce que las mujeres y los hombres accedan con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios

³ Luna-Leo, J. C. (2010). Aproximación y autorreflexión en relación con algunas perspectivas en investigación en educación en Colombia, especialmente la etnográfica, desde el enfoque cualitativo. *Teoría y praxis investigativa* 5(1), 59-65.

y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, saludable, cultural y familiar.

El derecho a la educación le asiste tanto a hombres como a mujeres, sin distinción alguna, tanto dentro como fuera del aula; asimismo, debe impartirse respetando la cosmovisión de la comunidad que integra la IES, los derechos de los pueblos indígenas de procedencia y de arribo.

En el aula, debe aplicarse la perspectiva de género, a fin de lograr esta igualdad, y con ello, el pleno desarrollo de las mujeres a través del respeto a su participación y aportes. Según la *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*, la “perspectiva de género” 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.

A través de la perspectiva de género se busca visibilizar las estructuras de desigualdad entre los géneros, a partir de erradicar la ceguera o sesgo de género; es decir, la omisión, deliberada o inconsciente, que se hace sobre cómo son conceptualizadas las mujeres, los hombres y las relaciones desiguales de género. Asimismo, se busca erradicar el androcentrismo, que fundamenta las experiencias humanas, el protagonismo de la historia y el desarrollo desde una perspectiva masculina, que privilegia lo masculino sobre lo femenino y colocan al hombre en el centro de los enfoques,

perspectivas, proyectos, programas, lenguaje y visiones generales del mundo, que en el entorno educativo se refleja a su vez en los contenidos de los libros de texto, en los planes de estudio, en la actitud del profesorado respecto a las expectativas, el rendimiento escolar, patrones de conducta de las y los estudiantes así como la propia actuación del profesorado entre pares.

Esta perspectiva de género ayuda a combatir a la estructura patriarcal, buscando dismantelar al sistema político que institucionaliza la superioridad sexista de los varones sobre las mujeres, constituyendo aquella estructura que opera como mecanismo de dominación ejercido sobre ellas, basándose en una fundamentación biologicista.

2.2 Enfoque basado en Derechos Humanos y sus principios

Se reconocen los derechos humanos como las garantías jurídicas universales que protegen a las personas y los grupos contra acciones y omisiones que interfieren con las libertades, los derechos fundamentales y con la dignidad humana. La legislación en materia de derechos humanos obliga a los gobiernos y sus dependencias a cumplir ciertas tareas y les impide hacer otras.

Por ello, los derechos humanos deben aplicarse a través de los siguientes principios reconocidos internacionalmente:

- Principio de universalidad: Es decir, que todas las personas, independientemente de cualquier condición, son titulares de los derechos humanos, para lograrlo, las acciones deben considerar el contexto particular de la persona o grupo.
- Principio de interdependencia: Los derechos humanos se encuentran vinculados unos con

otros, lo que implica que el reconocimiento de uno de ellos conlleva a respetar necesariamente y proteger al resto de los derechos humanos que se encuentran en relación.

- Principio de indivisibilidad: Los derechos humanos no se pueden fragmentar, cada uno se debe reconocer, proteger y garantizar de forma integral por todas las autoridades.
- Principio de progresividad: Significa que se deben de garantizar y asegurar el progreso de los derechos humanos, lo que implica que el Estado genere las condiciones óptimas de su disfrute y no disminuir el nivel logrado.

Al respecto, las IES deben implementar sus acciones bajo un Enfoque Basado en Derechos Humanos, es decir, desde un marco conceptual para el proceso de desarrollo humano que desde el punto de vista normativo está basado en las normas internacionales de Derechos Humanos y desde el punto de vista operacional está orientado a la promoción y la protección de estos. El propósito de este enfoque es analizar las desigualdades que se encuentran en el centro de los problemas de desarrollo y corregir las prácticas discriminatorias y el injusto reparto del poder que obstaculizan el progreso en la materia⁴.

Para lo anterior, se busca trabajar con dos obligaciones constitucionales que refieren a los derechos humanos. Por un parte, el artículo 1o Constitucional que integra el principio “Pro-persona” y que establece que todas las personas gozarán de la protección más amplia de sus derechos humanos que amparan los marcos jurídicos nacionales e internacionales, y la obligación de las autoridades, en el ámbito de sus competencias, de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad

y progresividad, así como prevenir, investigar, reparar y sancionar, de acuerdo con sus competencias y jurisdicción.

Por otra parte, en el mismo artículo se garantiza el principio de “interpretación conforme” que puede entenderse como “la técnica hermenéutica por medio de la cual los derechos y libertades constitucionales son armonizados con los valores, principios y normas contenidos en tratados internacionales sobre derechos humanos signados por los Estados, así como por la jurisprudencia de los tribunales internacionales”⁵.

2.3 Enfoque Intercultural

Este enfoque busca construir el diálogo de inter-saberes necesarios para la implementación de políticas públicas inclusivas que propicien la igualdad sustantiva, la no discriminación y el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia en los ámbitos de la educación superior con un enfoque de defensa de la vida, el territorio, la autonomía y la diversidad lingüística que hace de nuestro país una nación multicultural.

La interculturalidad implica un intercambio que se establece en términos equitativos, en condiciones de igualdad; que debiera ser entendida como un proceso permanente de relación, comunicación y aprendizaje entre personas, grupos, conocimientos, valores y tradiciones distintas, orientadas a generar, construir y propiciar un respeto mutuo y un desarrollo pleno de las capacidades de los individuos, por encima de sus capacidades culturales y sociales. La interculturalidad e inclusión se consideran en los artículos 1o y 2o de CPEUM y en los artículos 7, fracción II; 8, fracción VIII; 10, fracción XIII de la Ley General de Educación Superior.

⁴ Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2006). Preguntas frecuentes sobre el enfoque de derechos humanos en la cooperación para el desarrollo. Naciones Unidas

⁵ Ferrer-Mac Gregor, E. (2011). Interpretación conforme y control difuso de convencionalidad, el nuevo paradigma para el juez mexicano. En Miguel Carbonell y Pedro Salazar, coords., La reforma constitucional de derechos humanos: Un nuevo paradigma, México: UNAM, p. 358.

Mediante este enfoque se busca dar un sentido de comunidad, es decir, hacer de los procesos de comunidad y comunalidad imbricados a la presencia de las Instituciones de Educación Superior en territorios socioculturales diversos, el centro del quehacer sustantivo de la docencia, investigación, difusión y divulgación de ciencia y tecnología. A través de una vocación de puertas abiertas a los procesos de fortalecimiento de la autonomía comunitaria, se buscará que los esfuerzos de cooperación, colaboración y vinculación para fortalecer las sinergias interinstitucionales y que propicien la gobernanza comunitaria.

2.4 Enfoque interseccional

Las personas vivimos identidades múltiples, formadas por varias capas que son efecto de las relaciones sociales, así como de la historia y las formas en las que operan las estructuras de poder. De esta manera, una persona puede pertenecer a más de una comunidad a la vez y en consecuencia experimentar tanto opresiones como privilegios de forma simultánea. Por ejemplo, una mujer puede ser una médica respetada, pero sufrir de violencia doméstica o una mujer puede vivir violentada tanto por el hecho de ser mujer como por el hecho de ser indígena. En este sentido, el análisis interseccional da cuenta de las variadas identidades y expone los diferentes tipos de discriminación y desventajas que se dan como consecuencia del entronque entre estas identidades⁶.

La interseccionalidad resulta ser entonces una herramienta útil que propone el reconocimiento de las múltiples lógicas de opresión (como clase, raza, género, sexualidad), que, si bien son distintas, a la vez se encuentran imbricadas en un tejido que aprieta sobre los cuerpos y las

subjetividades recrudesciendo sus condiciones de existencia. Por ello, luchar contra la opresión de las mujeres ante el patriarcado, implica la lucha de la opresión de las mujeres negras contra el racismo, de las mujeres indígenas contra el colonialismo, de las mujeres empobrecidas por el capitalismo y de las mujeres lesbianas, bisexuales y trans contra la violencia del sistema heteropatriarcal⁷.

En cuanto a la CEDAW, la Recomendación general número 25 reconoce que: “Las mujeres pertenecientes a algunos grupos, además de sufrir discriminación por el hecho de ser mujeres, pueden ser objeto de múltiples formas de discriminación por otras razones, como la raza, el origen étnico, la religión, la incapacidad, la edad, la clase, la casta u otros factores. Esa discriminación puede afectar a estos grupos de mujeres principalmente, o en diferente medida o en distinta forma que a los hombres. Quizás sea necesario que los Estados Partes adopten determinadas medidas especiales de carácter temporal para eliminar esas formas múltiples de discriminación contra la mujer y las consecuencias negativas y complejas que tiene”⁸.

Si bien esta explicación se ha centrado en la interseccionalidad dentro de la experiencia de las mujeres, es de importancia reconocer que los hombres también pueden vivir violencias por otras condiciones, como lo puede ser por su expresión de género, su orientación sexual, su edad, el origen étnico o el color de su piel. Es por ello, que resulta valioso este enfoque que nos permite complejizar la articulación de las violencias y las experiencias particulares.

2.5 Principio de Igualdad y no discriminación

La igualdad y la no discriminación son dos conceptos que se encuentran estrechamente

⁶ Association for Women's Rights in Development. (2004). Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género y la justicia económica. Derecho de las mujeres y cambios económicos 9. Disponible en: https://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/interseccionalidad_-_una_herramienta_para_la_justicia_de_genero_y_la_justicia_economica.pdf

⁷ Fournier-Pereira, M. (2014). Feminismos e interseccionalidad: aportes para pensar los feminismos lésbicos centroamericanos. Cuadernos Inter.c.a.mbio sobre Centroamérica y el Caribe 11(2), 67-87. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/4769/476947242004.pdf>

⁸ CEDAW (1999). Recomendación General No. 25, sobre el párrafo 1 del artículo 4. Disponible en: [https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General%20recommendation%2025%20\(Spanish\).pdf](https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General%20recommendation%2025%20(Spanish).pdf)

relacionados, ya que ambos buscan garantizar que todas las personas accedan al ejercicio pleno de sus derechos humanos. La igualdad se puede entender como el derecho que tienen todas las personas para ser tratadas sin distinción, exclusión o restricción.

Mientras que la no discriminación es un concepto que hace referencia al derecho que tienen todas las personas a no vivir distinciones, exclusiones, restricciones que con intención o sin ella, obstaculicen, restrinjan, impidan, menoscaben o anulen el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y libertades cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico, o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo. También se entenderá como discriminación la homofobia, la misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, la segregación racial, el antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia⁹.

Anteriormente se consideraba que el derecho a la no discriminación era el aspecto negativo del derecho de igualdad, sin embargo, actualmente podemos reconocer que el mandato de no discriminación tiene autonomía en el sentido que es posible afirmar que no toda vulneración del derecho de la igualdad constituye un acto discriminatorio, pero toda transgresión del derecho a la no discriminación constituye una afectación al derecho de la igualdad¹⁰.

Este principio se reconoce tanto en el artículo 1o de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) como en la LFPED, que prohíbe en su artículo 4o toda práctica discriminatoria que impida o anule el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades. Asimismo, en esta ley, en su artículo 15 sextus, fracción I se establece la educación para la igualdad y la diversidad dentro del sistema educativo nacional. Además, en el artículo 15 Octavus, se señala como parte de las acciones afirmativas las medidas para favorecer el acceso, permanencia y promoción de personas pertenecientes a grupos en situación de discriminación y sub-representados, en espacios educativos.

Basado en lo anterior, se fomentará la protección a la diversidad y pluralidad de identidades que caracterizan a los grupos e integrantes que forman parte de la comunidad de las IES y que son sujetos de derecho como lo son las mujeres y hombres, integrantes de pueblos indígenas y afro mexicanos, personas extranjeras, migrantes, que viven con alguna discapacidad, integrantes de la diversidad sexo genérica como lesbianas, gays, bisexuales y personas transgénero, entre otras y otros.

3. Transversalización e institucionalización de la perspectiva de género

Como ya se ha mencionado la *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*, en su artículo 5, fracción VI define la perspectiva de género como 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

⁹ O CNDH (2018). El derecho a la no discriminación. México.

¹⁰ Olvera-García, J. (2019). Manual para fortalecer la igualdad y erradicar la violencia de género de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México. México: Comisión de Derechos Humanos del Estado de México.

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.

Para consolidar el cumplimiento de la LGES por parte de las IES, se requiere institucionalizar esta perspectiva de género, entendiendo a ésta como un proceso sistemático de integración de un nuevo valor en las rutinas del quehacer de una organización, mediante el cual las demandas de las mujeres por la igualdad sustantiva se insertan en los procesos y procedimientos regulares y a las normas institucionales.

Como resultado de esta institucionalización de la perspectiva de género, se generan prácticas, reglas y sanciones, mantenidas por la voluntad general de la sociedad, con la finalidad de propiciar la igualdad sustantiva y combatir la violencia contra las mujeres para contrarrestar las desventajas sociales que se asocian a la condición sexo genérica.

De forma enunciativa, mas no limitativa, algunas de las acciones que se deben desarrollar para institucionalizar la perspectiva de género son: la formulación de políticas, normas y reglamentos que posibiliten la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres; la profesionalización del personal que implementará las políticas de género en las IES; así como la creación de la estructura organizativa de una Unidad responsable de planear, diseñar, ejecutar y dar seguimiento a las políticas y acciones con perspectiva de género; sensibilizar y capacitar en temas sobre igualdad sustantiva entre mujeres y hombres; asignar recursos materiales específicos o etiquetados para la planeación y ejecución de las políticas así como de las acciones institucionales para la igualdad de

género, no discriminación y el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia ^{11_12}.

Una de las herramientas más importantes de la institucionalización, es la transversalización de la perspectiva de género, la cual se puede entender de la siguiente manera:

- Proceso que tiene como objetivo 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 de educación superior públicas y privadas¹³.
- Proceso de visibilizar, analizar, comprender y modificar los roles y estereotipos de género, el androcentrismo, el sexismo, la discriminación, la violencia y el no ejercicio de los derechos humanos que generan desigualdad entre mujeres, hombres y la diversidad sexo-genérica. “Incorporar la perspectiva de género” refiere a que visibilicemos y analicemos la presencia de desigualdades y se establezcan acciones para generar cambios a favor de la igualdad¹⁴.
- Estrategia institucional que implica que la perspectiva de género sea incluida desde el diseño, la implementación, el monitoreo y la evaluación de todas las políticas y programas en cada uno de los ámbitos y áreas universitarias para que se garantice así igualdad o, en su caso, equidad a través de acciones afirmativas para las mujeres y hombres que la conforman¹⁵.

La transversalización de la perspectiva de género en los distintos ámbitos de la vida pública se adoptó a partir de la conferencia de Beijing, llevada a cabo en el año de 1995 en el marco de la IV Conferencia Mundial de la Mujer. Pero específicamente, la transversalización de la PEG

¹¹ Instituto Nacional de las Mujeres (2022). Glosario para la Igualdad. Consulta en línea. Consultado en: <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/institucionalizacion-de-la-perspectiva-de-genero#:~:text=La%20institucionalizaci%C3%B3n%20de%20la%20perspectiva,regulares%20y%20las%20normas%20institucionales>

¹² Ortega-Ayala, L. (2019). Proceso de transversalización de la perspectiva de género en la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez. Universidades 81. 33-43.

¹³ Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres, art. 5, VIII.

¹⁴ Definición Institucional de la Universidad Autónoma de Yucatán, elaborada por Leticia Paredes Guerrero, 2020.

¹⁵ Ortega-Ayala, L. (2019). Proceso de transversalización de la perspectiva de género en la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez. Universidades 81. 33-43.

en las IES se enmarca en los objetivos plantados para el desarrollo sostenible desde la UNESCO, exhortando a los gobiernos a crear políticas, planes y entornos de aprendizaje que tomen en cuenta las cuestiones de género e incorporarlas en la formación docente y planes de estudio, así como eliminar la discriminación y violencia en razón de género en establecimientos educativos ¹⁶.

En este sentido, el Estado mexicano ha buscado garantizar la transversalización de la PEG en las IES a través de la emisión de la LGES, que en su artículo 10, fracción XVII menciona que para la elaboración de políticas en materia de educación superior es importante tomar como criterio la incorporación de la transversalidad de la perspectiva de género en las funciones académicas de enseñanza, investigación, extensión y difusión cultural, así como en las actividades administrativas y directivas, con el propósito de contribuir a la igualdad y la equidad en el ámbito de la educación superior e impulsarla en la sociedad.

Si bien no existe una fórmula exacta para llevar a cabo la transversalización de la perspectiva de género en las IES, debe conocerse que estas se encuentran obligadas por ley a generar los mecanismos que respondan a sus características particulares. A continuación, se presenta una propuesta metodológica que las IES pueden utilizar como referencia para entender el proceso y la estrategia por la cual pueden realizar su propia transversalización.

3.1 Propuesta metodológica

A continuación, se describe una propuesta metodológica para la transversalización de la perspectiva de género, en el marco de la institucionalización antes explicado.

Para que las Instituciones de Educación Superior inicien con un proceso de transversalización es importante que se consideren los siguientes puntos de partida, como criterios generales:

- a) La perspectiva de género: nos coloca la realidad desde el punto de vista no androcéntrico y sexista.
- b) Territorialidad: es prioritario considerar también la realidad cultural (cosmovisión), económica, histórica, geográfica, política tanto local como regional, pues en esta realidad se han formado, transmitido y perpetuado los roles de género, estereotipos y el machismo. Sin duda, la comunidad universitaria puede estar, en mayor o menor medida, influenciada de manera positiva o negativa por estas realidades.
- c) Plantearse el siguiente objetivo: Lograr la igualdad sustantiva a partir de la igualdad de trato, la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el ejercicio de los derechos humanos.
- d) Actuar ante las desigualdades de género que viven las mujeres y niñas indígenas y afrodescendientes considerando la cosmovisión de donde provienen desde la perspectiva de la interculturalidad.

En términos metodológicos, la transversalidad implica abarcar los diferentes componentes institucionales donde se aplicarán los criterios anteriores a través de ciertas actividades específicas, que además pasan por cinco etapas generales que son presentadas en la siguiente tabla, a manera de ejemplificar los pasos para llevar a cabo ese proceso de transversalización de la perspectiva de género, los cuales progresivamente y con la participación horizontal de los diversos sectores de la comunidad educativa, pueden desarrollar las IES:

¹⁶ UNESCO. (2016). Educación 2030. Declaración de Incheon y Marco de Acción hacia una educación inclusiva y equitativa de calidad y un aprendizaje a lo largo de la vida para todos. Incheon: Unesco, UNICEF, Banco Mundial el UNFPA, PNUD, ONU Mujeres y ACNUR.

Tabla 2. Proceso para la transversalización de la perspectiva de género

Etapa	Descripción	Ejemplos
<p>Etapa 1. Visibilizar</p>	<p>Identificar a través de la voz de los diversos sectores o poblaciones de las IES, las causas y mecanismos que sostienen las desigualdades en las relaciones entre los géneros en la institución. Medir el nivel de conocimiento de las poblaciones respecto de las normas y mecanismos existentes.</p>	<p>Identificar los componentes institucionales donde se va a incidir a través de las acciones institucionales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Normas, reglamentos, código de ética y otros instrumentos internos con o sin perspectiva de género. • Políticas institucionales o universitarias de igualdad de género y no discriminación, y programas de trabajo específicos para la igualdad de género, no discriminación y una vida libre de violencias (existencia o ausencia, y nivel de desarrollo). • Coordinación interna y externa y recursos (materiales, financieros y de personal profesional y especializado) para la materia. • Mecanismo para atender la violencia de género con sus respectivos instrumentos y recursos institucionales. • Planes y programas de estudio y/o investigación: con o sin perspectiva de género. • Predominio y/o persistencia de factores culturales (roles de género).
<p>Etapa 2. Analizar las problemáticas</p>	<p>A través del <i>corpus</i> conceptual de género (herramientas analíticas), analizar y explicar las causas y mecanismos de desigualdad en las relaciones entre los géneros.</p>	<p>Identificar las problemáticas presentes en cualquiera de los componentes anteriores, y desarrollar análisis y diagnósticos que permitan conocer el contexto particular de la IES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sesgos discriminatorios de género: androcentrismo, división sexual del trabajo, roles y estereotipos de género. • Relaciones de género asimétricas, situaciones y condiciones de desigualdades, discriminaciones y violencias basadas en el género. • Disparidad de género en puestos y niveles de toma de decisiones. <p>Incumplimiento o cumplimiento parcial de las obligaciones legales en materia de igualdad entre mujeres y hombres, inclusión, no discriminación, una vida libre de violencia e interculturalidad, así como aplicación de las herramientas de análisis derivadas.</p>
<p>Etapa 3. Establecer las acciones institucionales de cambio</p>	<p>Generar las condiciones para la igualdad a través de satisfacer las necesidades de cada género por medio de líneas de acción y actividades; mediante las herramientas para la igualdad.</p>	<p>Desarrollar acciones institucionales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Crear, revisar y armonizar normas, reglamentos, código de ética y otros instrumentos internos con perspectiva de género. • Elaboración de políticas institucionales y programas de trabajo para la igualdad de género y no discriminación y una vida libre de violencias. • Creación de redes interinstitucionales para el análisis, retroalimentación, y el diseño conjunto de estrategias, así como para el seguimiento de protocolos y políticas institucionales.

Etapa	Descripción	Ejemplos
		<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar e implementar protocolos de actuación de la violencia de género e identificar a instituciones aliadas para canalizar a presuntas víctimas. • Incorporar a los planes y programas de estudio y/o investigación la perspectiva de género y contenidos sustantivos en la materia. • Sensibilizar en temas de igualdad, género y derechos humanos. • Fomentar la participación de la comunidad de la IES, para que emita observaciones o retroalimentaciones durante la elaboración de documentos normativos para la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, no discriminación y una vida libre de violencias.
<p>Etapa 4. Aplicar de forma progresiva las herramientas para la igualdad a todos los espacios y procesos institucionales</p>	<p>Herramientas para aplicar: uso del lenguaje incluyente, buenas prácticas de género, normativa o legislación incluyente etc. Diseño de un mecanismo de supervisión o monitoreo. Hacer extensivos los cambios institucionales desarrollados a todos los niveles y formas de operación de la IES.</p>	<p>Aplicar herramientas para la igualdad a todos los espacios y procesos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aplicar las normas, implementar las políticas y protocolos de atención, así como coordinar y ejercer los recursos institucionales (financieros, materiales y humanos) en todos los niveles, espacios de operación y funcionamiento de la IES. • Adaptar y desarrollar las acciones institucionales que correspondan a cada nivel, espacio de operación y funcionamiento de la IES.
<p>Etapa 5. Seguimiento y evaluación</p>	<p>Con la participación de los diversos sectores de la IES, evaluar la aplicación de las herramientas que se diseñe en cada IES.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Generar informes anuales públicos para conocer del avance de cada IES en la materia.

Una vez considerado lo anterior, es necesario especificar que este proceso debe dirigirse principalmente a la transformación de todos los sectores, ámbitos y funciones de las instituciones como se refleja en la siguiente esquematización:

- **Todos los sectores o poblaciones de la IES:**
 - » Académicas
 - » Estudiantiles
 - » Administrativas (incluyendo cuerpos colegiados, otras instancias y prestadores de servicios a la IES)
 - » Extensión universitaria para los casos que aplique
- **Todos los ámbitos:**
 - » Administrativo
 - » Académico
 - » Comunitario

- **Todas las funciones de las IES:**
 - » Sustantivas (que son externas, hacia afuera, o como la Ley refiere, el ámbito de los “servicios” en materia de educación superior): lo académico, es decir los estudios, la docencia y la investigación. También la relación con la comunidad, promoción del desarrollo, difusión de la cultura.
 - » Organizacionales (más allá de lo administrativo):
 - Vida académica (investigación, contratación y evaluación con PEG)
 - Vida administrativa (procedimientos)
 - Otras funciones (deportivas, artísticas, culturales, etc.)

Para que las IES den cumplimiento a la LGES y con ello logren institucionalizar y transversalizar la perspectiva de género, este documento base ofrece un plan de acción con objetivos prioritarios y líneas de acción fundamentados en la LGES, así como en normativa aplicables.

4. Plan de acción para el cumplimiento de la LGES en materia de igualdad sustantiva, no discriminación y una vida libre de violencias

En cumplimiento al ACUERDO S.O. CONACES.3ª.9. adoptado durante la Tercera Sesión Ordinaria del Consejo Nacional para la Coordinación de la Educación Superior (CONACES), el día 13 de mayo de 2022 se instaló la Comisión de Trabajo para la Elaboración del Plan de Acción para el cumplimiento de la LGES en materia de de Igualdad de Género.

A partir del análisis de los artículos relacionados con la materia, se identificaron elementos para desarrollar objetivos prioritarios, a partir de los cuales se derivaron líneas de acción que guardan relación con dichos artículos, estos objetivos a su vez se incorporaron en cada uno de los ámbitos mencionados en el artículo 43 de la LGES: institucional, académico y del entorno de la prestación del servicio. Esto con el propósito de que las IES identifiquen las acciones necesarias para dar cumplimiento a la LGES.

Las líneas de acción propuestas se conformaron bajo los enfoques, perspectivas y principios que en este Documento Base se establecen. Es decir, se busca fortalecer la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres a partir de la transversalización e institucionalización de la perspectiva de género, así como el respeto a los derechos humanos de todas las personas que integran a la institución y

bajo un principio de igualdad y no discriminación que propicie la inclusión, proteja y empodere a las poblaciones que han sido históricamente discriminadas y vulneradas.

Finalmente, atendiendo al enfoque intercultural, las IES deberán procurar la diversidad lingüística de nuestro país durante la implementación de las líneas de acción que involucren diagnóstico, estrategias de comunicación, políticas, protocolos, programas, capacitación y contenidos educativos, favoreciendo su traducción a las lenguas originarias, lengua de señas mexicana, braille o cualquier dispositivo que permita hacerlo accesible a toda la población que se busque atender. Asimismo, en la ejecución de estas acciones se deberá reconocer la población indígena y afroamericana de la IES.

A continuación, en las tablas 3, 4 y 5, se describen los ejes, los objetivos prioritarios y sus respectivas líneas de acción. Se recomienda que sean implementados en función de las características y capacidades de las IES, pero al mismo tiempo que éstas fortalezcan sus capacidades para desarrollar de la mejor forma las acciones enunciadas.

1. Eje Institucional

Corresponden al eje institucional todas aquellas acciones para realizar cambios culturales, normativos, programáticos y operativos que contribuyan al respeto pleno de los derechos humanos, a la igualdad de género y a la erradicación de todas las formas de discriminación y violencia por razones de género. Resulta fundamental que este eje construya ambientes libres de estereotipos en la educación superior y que garantice a mujeres y hombres el acceso a las mismas oportunidades.

Tabla 3. Eje institucional, objetivos prioritarios, líneas de acción y artículos de la LGES.

Objetivo prioritario 1.1 Promover y fomentar una cultura de igualdad sustantiva, inclusión, no discriminación y libre de violencias en la IES.	
Líneas de acción	Artículos de la LGES
1.1.1 Promover el principio de paridad incrementando la participación igualitaria de las mujeres, particularmente en la elección con perspectiva de género para la ocupación de plazas de tiempo completo de docencia e investigación, así como en los puestos de toma de decisiones en los órganos de gobierno de las IES como lo son puestos directivos, órganos colegiados de gobierno, consultivos y académicos.	Art. 10, Fracc XIV y XVII Art. 49, Fracc XV
1.1.2 Promover ambientes de convivencia incluyentes y no sexistas en toda la comunidad de la IES a través de procesos de sensibilización, capacitación y formación.	Art. 7, Fracc V Art. 8, Fracc IV, X
1.1.3 Realizar campañas de sensibilización, promoción y difusión en temas como: igualdad de género, inclusión, no discriminación, violencia de género, diversidad sexo genérica, diversidad cultural, masculinidades no hegemónicas y corresponsabilidad y cuidados.	Art. 7, Fracc V Art. 8, Fracc IV
1.1.4 Fortalecer el uso del lenguaje incluyente y no sexista en todas las comunicaciones internas y externas de la institución.	Art. 7, Fracc V Art. 8, Fracc III, IV, V, VII, VIII
1.1.5 Promover la cultura de la denuncia del hostigamiento sexual, acoso sexual, discriminación y violencias por razones de género en la comunidad de las IES.	Art. 7, Fracc. VI Art. 10. Fracc. XIX Art. 42 Art. 43 Fracc I, inciso f.
Objetivo prioritario 1.2 Desarrollar e implementar el marco jurídico institucional para la igualdad sustantiva, no discriminación y una vida libre de violencia en la IES.	
Líneas de acción	Artículos de la LGES
1.2.1 Generar y emitir una política de igualdad de género e inclusión en la IES a partir de la cual se implementen mecanismos normativos para transversalizar la perspectiva de género, fortalecer la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, empoderar e incluir a los grupos en situación de vulnerabilidad y la erradicación de la violencia por razones de género, hostigamiento sexual, acoso sexual y discriminación.	Art. 7, Fracc V Art. 8. Fracc III, IV, V, VII, X Art. 10, Fracc XVII, XIX Art. 42



Líneas de acción	Artículos de la LGES
<p>1.2.2 Realizar un análisis de la normativa interna para identificar los vacíos y sesgos discriminatorios que impiden el derecho a la igualdad sustantiva, no discriminación y una vida libre de violencia para generar políticas institucionales con perspectiva de género que garanticen el derecho a la educación, no discriminación y el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.</p>	<p>Art. 7, Fracc V Art. 8, Fracc III, IV, V, VII, X Art. 10, Fracc XVII, XIX Art. 42</p>
<p>1.2.3 Realizar la armonización normativa de los instrumentos internos respecto de las leyes y tratados nacionales e internacionales en materia de igualdad sustantiva, no discriminación y una vida libre de violencias, para reconocerlos como derechos e incluir en la normativa institucional, a la violencia contra las mujeres como un hecho grave.</p>	<p>Art. 7, Fracc V Art. 8, Fracc III, IV, V, VII, X Art. 10, Fracc XVII, XIX Art. 42</p>
<p>1.2.4 Emitir un protocolo integral de prevención, atención y sanción de las violencias por razones de género, acoso sexual, hostigamiento sexual y discriminación que garantice el acceso a la justicia, la no revictimización, el principio pro-persona con pertinencia cultural y lingüística.</p>	<p>Art. 7, Fracc V Art. 7, Fracc VI Art. 8, Fracc III Art. 10, XIX Art. 21 Art. 42 Art. 43, Fracc 1, inciso a</p>
<p>1.2.5 Crear e institucionalizar una unidad o instancia de igualdad de género y no discriminación en la IES, de acuerdo a las posibilidades de la IES, con asignación presupuestal, estructura institucional y recursos humanos y materiales, competente desde la normatividad de la IES para la coordinación de la implementación de las políticas, programas y estrategias.</p>	<p>Art. 7, Fracc V Art. 21. Art. 43, Fracc I, inciso g</p>
<p>1.2.6 Suscribir convenios de colaboración con otras instituciones para favorecer la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, así como prevenir y atender la violencia por razones de género, con especial atención en el hostigamiento y acoso sexual, así como para erradicar todas las formas de discriminación.</p>	<p>Art. 7, Fracc VI Art. 42</p>

Objetivo prioritario 1.3

Prevenir la violencia contra las mujeres y grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad, detectando tempranamente sus tipos y modalidades presentes en las IES.

Líneas de acción	Artículos de la LGES
<p>1.3.1 Desarrollar diagnósticos en las IES con un enfoque intercultural y de derechos humanos, así como perspectiva de género que permitan conocer lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Las condiciones de desigualdad entre hombres y mujeres, discriminación, violencia de género, acoso sexual y hostigamiento sexual. b) La diversidad de la población con la que cuenta la IES, (diversidad sexo-genérica, población indígena, afrodescendiente, personas que viven con discapacidad entre otros grupos históricamente discriminados y vulnerados) y sus necesidades. c) Las capacidades de las IES en materia de prevención, atención, sanción y erradicación de los tipos y modalidades de violencia de género. 	<p>Art. 43, Fracc I, Inciso a.</p>



Líneas de acción	Artículos de la LGES
1.3.2 Identificar los riesgos de violencia potencial y prevalente en las IES a partir de los diagnósticos, y con ello diseñar acciones que permitan contrarrestarlos para garantizar el derecho a la igualdad de género, la no discriminación y a una vida libre de violencia.	Art. 43, Fracc I, Inciso a.
1.3.3 Implementar programas de detección temprana de los problemas de los tipos y modalidades de la violencia contra las mujeres en las IES, para proporcionar una primera respuesta urgente a las alumnas y trabajadoras que la sufren.	Art. 43, Fracc I, Inciso d.
1.3.4 Implementar estrategias de comunicación y difusión que contribuyan a la concientización sobre la desigualdad por sexo y género, así como, la prevención de la violencia contra las mujeres y grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad.	Art. 7. Fracc V, VII. Art. 8. IV, X, Art. 42
1.3.5 Realizar campañas de comunicación y difusión del mecanismo o protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual, acoso sexual, violencia de género y cualquier otra forma de discriminación en la IES.	Art. 7. Fracc V, VII. Art. 8. IV, X, Art. 42
1.3.6 Capacitar a las y los docentes en y con el enfoque intercultural para ampliar la visión sobre los desafíos que enfrentan las mujeres y niñas que provienen de comunidades indígenas y afrodescendientes incentivando así la comunicación y confianza entre los diferentes grupos.	Art. 7. Fracc II, V Art. 8 Fracc V, VII, VIII Art. 10. XIII Art. 43, Fracc 1, inciso e

Objetivo prioritario 1.4

Establecer mecanismos para la atención y acceso a la justicia por las violencias contra las mujeres y grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad en la IES.

Líneas de acción	Artículos de la LGES
1.4.1 Crear o fortalecer las capacidades institucionales, profesionales y especializadas para contar con órganos y mecanismos competentes de atención con perspectiva de género y enfoque de derechos humanos, que garanticen el acceso a la justicia en las situaciones de hostigamiento sexual, acoso sexual, discriminación y violencia de género.	Art. 7, Fracc VI Art. 8, Fracc III Art. 10, Fracc XIX Art. 42
1.4.2 Contar con instancias con personal capacitado y certificado para brindar atención de primer contacto, a presuntas víctimas y operar y dar seguimiento al protocolo para prevenir, atender, sancionar y erradicar el hostigamiento sexual, acoso sexual, discriminación y violencia de género en la IES.	Art. 7, Fracc VI Art. 8, Fracc III Art. 10, Fracc XIX Art. 42 Art. 43, Fracc 1, b
1.4.3 Realizar y difundir reportes, análisis y documentos sobre las situaciones de violencias por razones de género, su atención y acceso a la justicia, que se retome tanto en la comunicación institucional como en la toma de decisiones de las IES.	Art. 7, Fracc VI Art. 8, Fracc III Art. 10, Fracc XIX Art. 42

2. Eje Académico

El eje Académico comprende la incorporación de la perspectiva de género, enfoque de derechos humanos, de interculturalidad e interseccionalidad, en los contenidos educativos, la docencia y la labor de investigación.

Tabla 4. Eje Académico, objetivos prioritarios, líneas de acción y artículos de la LGES.

Objetivo prioritario 2.1 Fortalecer la convivencia académica y comunitaria basada en la igualdad sustantiva y derechos humanos.	
Líneas de acción	Artículos de la LGES
2.1.1 Capacitar de forma continua a toda la comunidad educativa (estudiantes, personal docente y administrativo) de la IES en materia de derechos humanos, igualdad de género, inclusión, no discriminación y una vida libre de violencias.	Art. 43 Fracc I. e)
2.1.2 Generar espacios académicos que favorezcan la participación plena y sin discriminación de las mujeres universitarias en foros, eventos académicos, cátedras, investigaciones, cuerpos académicos y publicaciones académicas.	Art. 10. Fracc XIV, XVII
Objetivo prioritario 2.2 Fortalecer los procesos de formación académica con planes, programas, y contenidos educativos que incorporen la perspectiva de género, el enfoque de derechos humanos y la interculturalidad.	
Líneas de acción	Artículos de la LGES
2.2.1 Incorporar contenidos educativos con perspectiva de género e interculturalidad, que fomenten la igualdad sustantiva y contribuyan a la eliminación de todos los tipos y modalidades de violencia, en específico la que se ejerce contra las mujeres y los grupos en situación de vulnerabilidad o históricamente discriminados; así como de los estereotipos de género o que estén basados en la idea de la superioridad de uno de los sexos.	Art. 43 Fracc II. a)
2.2.2 Crear un programa de estudios de género, con implementación permanente, seguimiento y evaluación que permitan su consolidación y mejora continua, en particular en regiones socioculturales etnodiferenciadas.	Art. 37, Fracc II
2.2.3 Incorporar en el currículo asignaturas obligatorias y optativas de igualdad de género, violencia de género, autonomía e historia de las mujeres, no discriminación, interculturalidad e inclusión que permitan promover una cultura libre de discriminación y de violencia.	Art. 10, Fracc III, XVII Art. 37, Fracc II. Art. 43 Fracc II. a)

Líneas de acción	Artículos de la LGES
<p>2.2.4 Promover y desarrollar investigación multidisciplinaria con perspectiva de género en toda la comunidad universitaria, así como en convenio con otras IES, Instituciones Gubernamentales o actores de la Sociedad Civil, incluyendo la promoción de los temas de igualdad sustantiva, no discriminación y una vida libre de violencias por razones de género, patriarcales, capitales y coloniales</p>	<p>Art. 43, Fracc I, Inciso a.</p>
<p>2.2.5 Realizar congresos, simposios y otros eventos académicos que permitan el libre diálogo, la reflexión y la generación de conocimientos en torno a la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, la no discriminación, la inclusión, interculturalidad y una vida libre de violencias.</p>	<p>Art. 43 Fracc II. b)</p>
<p>Objetivo prioritario 2.3 Diseñar con perspectiva de género mecanismos para garantizar el acceso, permanencia y egreso de las mujeres en las IES.</p>	
Líneas de acción	Artículos de la LGES
<p>2.3.1 Disminuir las brechas de género en el acceso a la IES, por medio de criterios con perspectiva de género que reconozcan las desigualdades y obstáculos que las mujeres presentan para acceder a la educación superior.</p>	<p>Art. 37, Fracc IV</p>
<p>2.3.2 Garantizar la permanencia y el egreso de las mujeres que acceden a la IES.</p>	<p>Art. 37, Fracc IV</p>

3. Eje Entorno de la prestación del servicio.

Este eje se refiere a las adecuaciones y medidas en torno a los espacios virtuales, físicos, instalaciones y medios de transporte que las IES pueden implementar en el ámbito de su competencia para generar condiciones seguras que permitan la movilidad y permanencia de

la comunidad universitaria, en particular de las mujeres. El objetivo de las acciones en este ámbito será compensar las desigualdades y situaciones de violencia que impiden u obstruyen el acceso y permanencia en los estudios por razones de género.

Tabla 5. Eje entorno de la prestación del servicio, objetivos prioritarios, líneas de acción y artículos de la LGES.

Objetivo prioritario 3.1

Mejorar el entorno e infraestructura de la IES que dignifique y brinde seguridad a las mujeres y grupos en situación de vulnerabilidad o discriminación.

Líneas de acción	Artículos de la LGES
3.1.1 Realizar un diagnóstico de elementos del entorno físico y virtual y la infraestructura existente en las IES para identificar desigualdades de acceso y riesgos a la integridad y seguridad de las mujeres y demás grupos en situación de vulnerabilidad o discriminación.	Art. 42 Art 43, Fracc III, b).
3.1.2 Realizar las adecuaciones necesarias para dignificar las condiciones e instalaciones físicas y virtuales en las IES considerando sus diagnósticos, respecto de servicios básicos, necesidades de las mujeres, adecuación para el ejercicio corresponsable de los cuidados, acceso y uso óptimo de espacios para personas con discapacidad y condiciones de seguridad para las mujeres y la comunidad en general.	Art 10. Fracc XIX Art 21. Art. 42 Art. 43 Fracc III , b) y c

Objetivo prioritario 3.2

Implementar senderos, transportes y comunicaciones seguras y libres de violencia dentro y fuera de la IES.

Líneas de acción	Artículos de la LGES
3.2.1 Construir y proyectar espacios virtuales y senderos seguros dentro y fuera de las IES para prevenir y erradicar cualquier tipo de violencia, en especial la violencia por razones de género.	Art. 43 Fracc III , inciso a)
3.2.2 Fomentar medidas en el transporte público para garantizar la seguridad de las alumnas, académicas y trabajadoras de la IES en los trayectos relacionados con sus actividades académicas y laborales, respectivamente.	Art. 43 Fracc III. d)
3.2.3 Promover transporte escolar exclusivo para mujeres.	Art. 43 Fracc III . e)

5. Elementos de planeación y medición

En este Documento Base se han descrito elementos que permiten a las IES dar cumplimiento a lo mandado por la Ley General de Educación Superior en materia de igualdad sustantiva, no discriminación y el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia. Estos elementos consisten en una propuesta

metodológica para la transversalización e institucionalización de la perspectiva de género, en los ejes y objetivos prioritarios y líneas de acción.

En el marco de estas propuestas, se hace relevante que las IES generen su planeación, la cual les permitirá generar esfuerzos sistemáticos para identificar los objetivos prioritarios y líneas de acción que necesitan atender, así como delimitar los alcances, establecer metas y los

mecanismos de seguimiento y evaluación, con la intención de definir los programas de trabajo que permitan alcanzar los resultados esperados en la materia y respondan a las demandas y necesidades de su comunidad¹⁷.

La planeación es una actividad metódica y concertada entre los integrantes de una institución, cuyo fin es diseñar un futuro y establecer los medios para hacerlo realidad con el propósito de incrementar la eficacia, eficiencia y efectividad de la institución para beneficio de sus usuarios y de la sociedad¹⁸.

En este sentido, la planeación permitirá a la IES identificar si han llevado a cabo acciones para alcanzar los objetivos prioritarios y las líneas de acción de este Documento Base, para ejecutar una estrategia sistemática para dar cumplimiento, así como para realizar acciones de seguimiento y evaluación de los avances logrados. Con la finalidad de llevar a cabo esta planeación, el proceso puede consistir en las siguientes fases:

- Diagnóstico: Para conocer cuáles son las necesidades que se van a atender, requerimos de un diagnóstico integral que nos dé luz sobre las áreas de oportunidad, identificando así los objetivos prioritarios en el marco de este Documento Base.¹⁹
- Diseño, programación e implementación: A partir de los resultados del diagnóstico, y de la identificación de los objetivos prioritarios que no se han alcanzado, se pueden establecer metas y acciones para elaborar un programa de trabajo, como una herramienta de planeación desarrollada por las personas o los grupos directamente involucrados en su ejecución, en el cual se plasman de forma ordenada y lógica los compromisos de trabajo que serán realizados.²⁰

- Evaluación y medición: Esta se considera la última fase, pero es esencial ya que permite conocer el estado en el que se encuentran las actividades que se han planeado y se puede conocer cuál es el nivel de logro para las metas, así como para los objetivos.²¹

Para lograr la igualdad sustantiva es indispensable que en estas etapas se integre, de forma transversal, la perspectiva de género para que, durante la planeación, en concreto en el diagnóstico se identifiquen las desigualdades, violencias y discriminaciones que enfrentan las personas en situación de vulnerabilidad. Con el objetivo de que durante el diseño del proyecto o programa se focalicen las acciones y no sean discriminatorias ni regresivas en términos de derechos.

A continuación, se presentan los elementos básicos para que las IES puedan desarrollar su programa de trabajo, con la finalidad de sistematizar las acciones que deberán realizar para dar cumplimiento a la Ley General de Educación Superior en materia de igualdad sustantiva, no discriminación y el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.

5.1 Fases del proceso general de planeación.

5.1.1 Fase de Diagnóstico.

El Diagnóstico constituye un proceso de análisis fundamental para el desarrollo general de la planeación, el cual permite precisar la naturaleza y magnitud de los problemas que afectan a una institución o sistema, así como sus perspectivas a futuro.

Para los fines de este Documento Base, el diagnóstico permite conocer el panorama de la institución, es decir, la IES puede conocer cuáles son las acciones, resultados, recursos o instrumentos normativos que den cumplimiento a los objetivos prioritarios y

¹⁷ Chiavenato, Idalberto. Planeación estratégica. Fundamentos y aplicaciones. (2017) MCGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V

¹⁸ Secretaría de Educación Pública (2009). Planeación Institucional (metodología). SEP.

¹⁹ Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (2019) Marco normativo para la evaluación de la política, programas y acciones de desarrollo social en el ámbito federal en México, Ciudad de México: CONEVAL, p. 8. Recuperado el 6 de octubre de 2022 de: https://www.coneval.org.mx/Evaluacion/NME/Documents/Marco_normativo_evaluacion.pdf



líneas de acción del Documento Base, con lo cual se estaría atendiendo a la LGES en materia de igualdad sustantiva, no discriminación y el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.

El Diagnóstico se puede llevar a cabo a través de un instrumento dirigido a diversos sectores de la IES, los resultados de éste, en la medida de lo posible, deberán describirse cuantitativamente y/o cualitativamente y a partir de ellos proyectar y pronosticar la situación de la IES suponiendo que nada cambia, posteriormente evaluar la situación actual y la pronosticada con un marco normativo, esto puede ayudar a identificar las causas del estado de la actividad. Es importante señalar que, el Diagnóstico es una fase que se debe actualizar conforme avance el proceso de implementación, por lo que las demás fases también tendrían que actualizarse en caso de que se observen cambios en la situación de la IES en la materia.

Por otro lado, es fundamental identificar los recursos e instrumentos que se están utilizando, el medio o contexto en que están operando, determinar la factibilidad de las metas a alcanzar y los elementos para estructurar y fundamentar las estrategias. Toda esta información es útil para transformar la situación y generar soluciones a las problemáticas a las que se enfrentan las IES para lograr la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres e instituciones libres de discriminación y violencia en razón de género.

Como se ha mencionado, la recolección de datos puede ser llevada a través de instrumentos, por ejemplo, el uso de rúbricas que nos permita identificar de forma rápida cuáles son los recursos, acciones, normativa o infraestructura con los que cuenta la IES para dar cumplimiento a los objetivos prioritarios y líneas de acción que atienden a la LGES en la materia.

En caso de que se recolecten datos personales, es

importante dar el tratamiento correspondiente para la protección de los mismos conforme a la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados, la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública y la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

En la tabla 6 se describe un formato y ejemplo de llenado de una rúbrica que podría ser de utilidad para las IES, donde se identifica el Eje de Trabajo, el Objetivo Prioritario, la Línea de Acción y el estatus de la acción, asignándole un puntaje, por ejemplo un punto si la acción está completa, 0.5 si la acción se ha realizado, pero está en proceso y una puntuación nula de 0 si no se ha realizado. En esta rúbrica solo se colocaron algunas de las líneas de acción del Eje Institucional para ejemplificar; sin embargo, la sugerencia es que las IES realicen una rúbrica tomando en cuenta los tres ejes con sus componentes y líneas de acción.

Para hacer el llenado de la rúbrica, la IES debe identificar aquello que ha realizado; por ejemplo, si la acción ha sido completada, se puede marcar en la casilla con una "X", o si esta acción se encuentra en proceso, se puede escribir en la casilla correspondiente cuáles son las áreas de oportunidad o elementos que hacen falta para que la IES cumpla en su totalidad. En caso de no contar con la acción, la institución puede señalar cuáles son los desafíos, razones u obstáculos por los cuáles no se ha realizado y en la última columna identificar las problemáticas que no se han atendido. Al finalizar, la IES puede contabilizar los puntos obtenidos y contar con información que resulte ser muy valiosa para que las instituciones identifiquen las acciones a realizar que son necesarias para dar cumplimiento a la LGES, y a partir de estos resultados identificar los objetivos prioritarios que no han sido atendido, así como las metas en un Programa de Trabajo.

²⁰ Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses. (2019). Guía para la elaboración del Programa Anual de Trabajo 2019. Secretaría de la Función Pública. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/434373/20190128_Guia_PAT_2019.pdf

²¹ García, A. (2002). Planificación y Desarrollo de Proyectos Sociales y Educativos. México: Limusa. p 42.

Tabla 6. Ejemplo de rúbrica que podría implementar una IES para reconocer la situación actual en materia de igualdad sustantiva, el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia y la no discriminación.

Eje	Objetivo prioritario	Línea de acción	Acción completa (Señale las actividades que ha llevado a cabo)	Acción en proceso. (Señale actividades realizadas y especifique áreas de oportunidad)	Acción no realizada (Especifique la razón u obstáculo)	Problemática que no se ha atendido
			1 punto	0.5 puntos	0 puntos	
1. Institucional	1.1 Promover y fomentar una cultura de igualdad sustantiva, inclusión, no discriminación y libre de violencias en la IES.	1.1.4 Realizar campañas de sensibilización, promoción y difusión en temas como: igualdad de género, inclusión, no discriminación, violencia de género, diversidad sexual, diversidad cultural, masculinidades no hegemónicas y corresponsabilidad y cuidados.		Se han llevado a cabo campañas de sensibilización en temas de igualdad de género, diversidad sexual y masculinidades; sin embargo, no se han realizado acciones de sensibilización específicas en cuanto a diversidad cultural, corresponsabilidad o promoción de la participación igualitaria de los hombres y las mujeres, corresponsabilidad o promoción de la participación igualitaria de los hombres y las mujeres.		Exclusión, discriminación y violencia de género.
	1.4 Establecer mecanismos para la atención y acceso a la justicia por las violencias contra las mujeres y grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad en la IES.	1.4.2 Contar con instancias con personal capacitado y certificado para brindar atención de primer contacto, a presuntas víctimas y operar y dar seguimiento al protocolo para prevenir, atender, sancionar y erradicar el hostigamiento sexual, acoso sexual, discriminación y violencia de género en la IES.			Actualmente no se cuenta con una instancia con personal capacitado y certificado para brindar la atención de primer contacto a presuntas víctimas. No se ha destinado el presupuesto y el esfuerzo para llevar a cabo dicha acción, además de que no se cuenta con personal especializado.	Acoso sexual, hostigamiento sexual, violencia de género y discriminación, debido proceso.
2. Académico	2.1 Fortalecer la convivencia académica y comunitaria basada en la igualdad sustantiva y derechos humanos.	2.1.1 Capacitar de forma continua a toda la comunidad educativa (estudiantado, personal docente y administrativo) de la IES en materia de derechos humanos, igualdad de género, inclusión, no discriminación y una vida libre de violencia.		Se realizó un taller sobre igualdad de género con el personal administrativo. Se necesita fortalecer la impartición de estas capacitaciones en materia de derechos humanos, inclusión, no discriminación y una vida libre de violencia dirigido a toda la comunidad de la IES.		Discriminación, violencia de género, exclusión.
	2.2 Fortalecer los procesos de formación académica con planes, programas, y contenidos educativos que incorporen la perspectiva de género, el enfoque de derechos humanos y la interculturalidad.	2.2.5 Realizar congresos, simposios y otros eventos académicos que permitan el diálogo libre, la reflexión y la generación de conocimientos en torno a la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, la no discriminación, la inclusión, interculturalidad y una vida libre de violencias.		Actualmente, en la institución se realizan eventos académicos que permiten la reflexión y la generación de conocimientos; sin embargo, no retoman en su totalidad los temas en la materia.		Exclusión, no discriminación, desigualdad de género.



Eje	Objetivo prioritario	Línea de acción	Acción completa (Señale las actividades que ha llevado a cabo)	Acción en proceso. (Señale actividades realizadas y especifique áreas de oportunidad)	Acción no realizada (Especifique la razón u obstáculo)	Problemática que no se ha atendido
			1 punto	0.5 puntos	0 puntos	
3. Entorno de la prestación del servicio	3.1 Mejorar el entorno e infraestructura de la IES que dignifique y brinde seguridad a las mujeres y grupos en situación de vulnerabilidad o discriminación.	3.1.2 Realizar las adecuaciones necesarias para dignificar las condiciones e instalaciones físicas y virtuales en las IES considerando sus diagnósticos, respecto de servicios básicos, necesidades de las mujeres, adecuación para el ejercicio corresponsable de los cuidados, acceso y uso óptimo de espacios para personas con discapacidad y condiciones de seguridad para las mujeres y la comunidad en general.			No se han llevado a cabo las adecuaciones necesarias para dignificar las condiciones e instalaciones físicas y virtuales en las IES considerando las necesidades de las mujeres o para el ejercicio corresponsable de los cuidados. No se cuenta con un presupuesto asignado para generar cambios mayores de infraestructura.	Seguridad de grupos en situación de vulnerabilidad o discriminación, equidad en las tareas de cuidado y corresponsabilidad.
	3.2 Implementar senderos, transportes y comunicaciones seguras y libres de violencia dentro y fuera de la IES.	3.2.2 Fomentar medidas en el transporte público para garantizar la seguridad de las alumnas, académicas y trabajadoras de la IES en los trayectos relacionados con sus actividades académicas y laborales, respectivamente.		Se han implementado medidas de seguridad dentro de las instalaciones de la institución; sin embargo, no se han generado acciones en el transporte público que llega a las instalaciones.		Seguridad de grupos en situación de vulnerabilidad o discriminación.
Totales			0	2	0	



Como se puede observar en este ejemplo, el total máximo posible que podía obtener la institución eran seis puntos, de los cuales obtuvo dos, ya que solo cuatro de las acciones se encuentran en proceso (0.5 por cada acción en proceso) y el resto de las acciones no se realizaron. Este resultado numérico ayuda rápidamente a identificar el nivel de avance en la materia.

Además, es importante mencionar que, durante el llenado de su propia rúbrica, la persona encargada tiene que hacer un trabajo indagatorio de las razones por las que se no se han concluido o no se ha llevado a cabo la acción. De esta forma, se obtiene información cualitativa valiosa.

En este ejemplo, la institución pudo identificar que se han llevado a cabo campañas de sensibilización; sin embargo éstas no han abarcado temas como la corresponsabilidad, la promoción de la participación igualitaria de las mujeres y los hombres. También se detectó que hace falta fortalecer las capacitaciones en temas como derechos humanos, diversidad sexo genérica, diversidad cultural, inclusión, no discriminación y una vida libre de violencias y que se dirijan a toda la comunidad de la IES. A su vez, se observa que los eventos académicos no retoman en su totalidad los temas en la materia y que, si bien se han implementado medidas de seguridad dentro de la instalación, no se cuenta acciones para coadyuvar a la seguridad en el transporte público.

Por otro lado, otras acciones se encuentran ausentes en su totalidad, por ejemplo, la creación de una instancia con personal capacitado y certificado para brindar atención de primer contacto a presuntas víctimas y la ausencia de las adecuaciones necesarias para dignificar las condiciones e instalaciones de la IES.

Si bien esta rúbrica se encuentra estrechamente relacionada con las líneas de acción propuestas en este documento base, otros rubros a considerar son los recursos e infraestructura. Como parte de esta fase de diagnóstico es importante identificar lo siguiente:

- a) Si cuenta con un presupuesto asignado para las acciones en materia de igualdad sustantiva y combate a la violencia de género, ya que algunas acciones pueden requerir presupuesto como la formación y capacitación, la creación de una unidad de género que además cuente con recursos propios, así como la generación de materiales para llevar a cabo estrategias de comunicación y difusión.
- b) Si cuenta con recurso humano, como especialistas para la atención de casos o gente formada en derechos humanos e igualdad de género. Este punto es relevante para que las personas con experiencia en la materia sean las encargadas de llevar a cabo acciones como armonización normativa en materia de igualdad sustantiva, no discriminación y derechos humanos. También es importante contar con especialistas para la elaboración de políticas, programas y estrategias institucionales para la transversalización de la perspectiva de género o para realizar diagnósticos o que puedan brindar atención a presuntas víctimas de hostigamiento y acoso sexual o discriminación con la finalidad de evitar cualquier acto de revictimización.
- c) Si cuenta con la infraestructura para crear una instancia o unidad de género, para llevar acciones como las del sendero seguro y brindar seguridad en los espacios virtuales o para generar espacios específicos donde se pueda brindar atención de primer contacto a presuntas víctimas de hostigamiento sexual, acoso sexual o discriminación.

Estos puntos pueden ayudar a identificar la viabilidad actual de la institución para dar marcha a la generación de un programa de trabajo; sin embargo, en caso de presentar alguna limitación u obstáculo, la IES podrá establecer las adaptaciones necesarias, para que en el marco de sus capacidades pueda generar acciones para dar cumplimiento, sin que ello signifique que estas remplacen a las líneas de acción, ya que progresivamente la institución deberá generar las condiciones para dar viabilidad a un programa de trabajo con las características que en este documento base se describen.

Asimismo, otros instrumentos importantes para la recolección de datos pueden ser los cuestionarios dirigidos (tabla 7) al personal administrativo, académico y estudiantil, que permitan obtener información valiosa respecto a las brechas de género, las violencias de género, acoso sexual, hostigamiento sexual, discriminación, así como la percepción de la comunidad universitaria respecto a las acciones que se han llevado a cabo en la IES en materia de igualdad sustantiva y derechos humanos ²².

Tabla 7. Propuesta de algunos datos relevantes que pueden recolectarse para la fase de diagnóstico, de los diversos sectores de la comunidad de la IES (administrativo, académico y estudiantil).

Sector Administrativo				
Datos generales	Profesionales	Corresponsabilidad	Experiencias de violencia	Percepción sobre las acciones
<ul style="list-style-type: none"> • Sexo • Edad • Estado civil • Nivel académico 	Tipo de contratación El puesto que ocupa La antigüedad en la institución. Su satisfacción laboral respecto al ambiente, el reconocimiento, el salario, el respeto a sus derechos laborales, la capacitación o cualquier otro dato relevante en su institución	El número de hijas o hijos a su cuidado Horas a la semana dedicadas a las actividades del hogar como la preparación de alimentos, la compra de víveres, la limpieza de la casa, el arreglo de la ropa o las horas para el cuidado de sus hijas o hijos en caso de tenerlos, así como de una persona mayor. Identificar si cuentan con alguna prestación de guardería o ludoteca en caso de tener hijas o hijos.	Si ha vivido alguna violencia como acoso sexual, hostigamiento sexual o discriminación. En caso de haber vivido discriminación, identificar la razón por la que se le discriminó. Identificar el área o puesto al que pertenece la presunta persona agresora. Identificar si se percibe que hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades de crecimiento en la IES.	En caso de que la institución cuente con uno, preguntar si confía en el protocolo de prevención, atención y sanción a la violencia de género, acoso sexual, hostigamiento sexual o discriminación. En caso de que la institución cuente con una instancia de Igualdad de género, preguntar si conoce las acciones que realiza. Sobre la capacitación en igualdad sustantiva y derechos humanos. Preguntar sobre acciones de difusión en temas sobre igualdad sustantiva y derechos humanos

²² Buquet-Corleto, A., Cooper, J. A. y Rodríguez-Loredo, H. (2010). Sistema de indicadores para la equidad de género en instituciones de educación superior. México: PUEG e INMUJERES.

Sector Académico

Datos generales	Profesionales	Corresponsabilidad	Experiencias de violencia	Percepción sobre las acciones
<ul style="list-style-type: none"> • Sexo • Edad • Estado civil • Nivel académico 	<p>Tipo de contratación El puesto que ocupa La antigüedad en la institución Su satisfacción laboral respecto al ambiente, el reconocimiento, el salario, el respeto a sus derechos laborales, la capacitación o cualquier otro dato relevante en su institución</p> <p>Si se cuenta con algún nombramiento académico en la IES como enlace de algún programa, alguna dirección o coordinación entre otras. Área académica a la que pertenece Preguntar si pertenece al Sistema Nacional de Investigadores y con qué nivel. Identificar si cuenta con algún programa de estímulos.</p>	<p>El número de hijas o hijos a su cuidado Horas a la semana dedicadas a las actividades del hogar como la preparación de alimentos, la compra de víveres, la limpieza de la casa, el arreglo de la ropa o las horas para el cuidado de sus hijas o hijos en caso de tenerlos, así como de una persona mayor. Identificar si cuentan con alguna prestación de guardería o ludoteca en caso de tener hijas o hijos.</p>	<p>Si ha vivido alguna violencia como acoso sexual, hostigamiento sexual o discriminación. En caso de haber vivido discriminación, identificar la razón por la que se le discriminó. Identificar el área o puesto al que pertenece la presunta persona agresora. Identificar si se percibe que hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades de crecimiento en la IES.</p>	<p>En caso de que la institución cuente con uno, preguntar si confía en el protocolo de prevención, atención y sanción a la violencia de género, acoso sexual, hostigamiento sexual o discriminación. En caso de que la institución cuente con una instancia de Igualdad de género, preguntar si conoce las acciones que realiza. Sobre la capacitación en igualdad sustantiva y derechos humanos. Preguntar sobre acciones de difusión en temas sobre igualdad sustantiva y derechos humanos. Preguntar si se realizan actividades académicas como conferencias o jornadas sobre igualdad de género y derechos humanos.</p>

Sector Estudiantil

Datos generales	Profesionales	Corresponsabilidad	Experiencias de violencia	Percepción sobre las acciones
<ul style="list-style-type: none"> • Sexo • Edad • Estado civil • Carrera • Semestre • Posgrado si así corresponde 	<p>El promedio. Identificar si cuenta con una beca. Si actualmente trabaja. Razón por la que eligió su carrera.</p>	<p>El número de hijas o hijos a su cuidado Horas a la semana dedicadas a las actividades del hogar como la preparación de alimentos, la compra de víveres, la limpieza de la casa, el arreglo de la ropa o las horas para el cuidado de sus hijas o hijos en caso de tenerlos, así como de una persona mayor. Identificar si cuentan con algunas prestaciones de guardería o ludoteca en caso de tener hijas o hijos.</p>	<p>Si ha vivido alguna violencia como acoso sexual, hostigamiento sexual o discriminación. En caso de haber vivido discriminación, identificar la razón por la que se le discriminó. Identificar el área o puesto al que pertenece la presunta persona agresora. Identificar si se percibe que hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades de crecimiento en la IES.</p>	<p>En caso de que la institución cuente con uno, preguntar si confía en el protocolo de prevención, atención y sanción a la violencia de género, acoso sexual, hostigamiento sexual o discriminación. En caso de que la institución cuente con una instancia de Igualdad de género, preguntar si conoce las acciones que realiza. Preguntar si en alguna asignatura se tocan temas sobre igualdad de género y derechos humanos. Preguntar sobre acciones de difusión en temas sobre igualdad sustantiva y derechos humanos. Preguntar si se realizan actividades académicas como conferencias o jornadas sobre igualdad de género y derechos humanos.</p>

En el caso del personal administrativo y académico, podemos obtener información relevante respecto a si las trabajadoras de la IES cuentan con las mismas oportunidades de acceder a puestos de mando que los hombres o si existen brechas de género en este tipo de puestos. También, podemos identificar, por ejemplo, si las mujeres tienen mayor carga de trabajo o si a su carga laboral se suman acciones de cuidado del hogar, lo anterior con la intención de que las IES puedan implementar políticas de corresponsabilidad. También se puede tener información respecto a la violencia que se vive al interior de la institución y si esta es mayormente sufrida por las mujeres o por pertenecer a un grupo históricamente vulnerado, como por ejemplo vivir con una discapacidad, ser parte del colectivo LGBT+ o por su origen étnico.

En el caso de la comunidad de estudiantes es posible identificar además si las mujeres perciben o viven mayores obstáculos para finalizar sus estudios, si la institución asigna becas con perspectiva de género, si hay condiciones de desigualdad en cuanto a carga extraacadémica relacionadas con cuestiones del hogar como los cuidados de los hermanos o por el hecho de ser madre soltera. Asimismo, permite reconocer las condiciones de violencia.

La elaboración de este diagnóstico debe adecuarse a las condiciones de la institución, probablemente en las Universidades entre las violencias por condiciones de sexo, género con aquellas derivadas del racismo o la colonialidad. Las instituciones con modalidad virtual con la Universidad Abierta y a Distancia de México,

probablemente necesitarán ajustar sus preguntas a las condiciones con las que trabajan y las formas de violencia propias de los espacios digitales. Es por ello, que en este apartado se dejan solo algunas propuestas que pueden ser de utilidad para adecuarse a las condiciones particulares.

Una vez que se cuenta con la información derivada del diagnóstico, es posible entonces identificar los objetivos prioritarios que no se han atendido y a partir de ellos establecer metas, así como la calendarización de las acciones e identificar si la acción requiere un presupuesto específico asignado.

5.1.2 Fase de programación.

El programa de trabajo es el documento mediante el cual es posible identificar claramente los objetivos, metas, acciones, responsables, recursos necesarios para su implementación y la calendarización de todo aquello que se planea realizar en un periodo de tiempo, de tal forma que es aquel documento que nos permite ordenar y sistematizar la información y con ello facilitar la ejecución de las acciones.

Anteriormente se ha descrito que una etapa fundamental en el proceso de planeación es la fase de diagnóstico, ya que a partir de sus resultados podemos identificar los objetivos prioritarios que no se han atendido. A continuación, se presenta la tabla 8, donde se enuncian cada uno de ellos, con la finalidad de tenerlos presente en los ejemplos de programación.

Tabla 8. Objetivos prioritarios por eje.

Eje	Objetivos prioritarios
<p>Institucional</p>	<p>1.1 Promover y fomentar una cultura de igualdad sustantiva, inclusión, no discriminación y libre de violencias en la IES.</p>
	<p>1.2 Desarrollar e implementar el marco jurídico institucional para la igualdad sustantiva, no discriminación y una vida libre de violencia en la IES.</p>
	<p>1.3 Prevenir la violencia contra las mujeres y grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad, detectando tempranamente sus tipos y modalidades presentes en las IES.</p>
	<p>1.4 Establecer mecanismos para la atención y acceso a la justicia por las violencias contra las mujeres y grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad en la IES.</p>
<p>Académico</p>	<p>2.1 Fortalecer la convivencia académica y comunitaria basada en la igualdad sustantiva y derechos humanos.</p>
	<p>2.2 Fortalecer los procesos de formación académica con planes, programas, y contenidos educativos que incorporen la perspectiva de género, el enfoque de derechos humanos y la interculturalidad.</p>
	<p>2.3 Diseñar con perspectiva de género mecanismos para garantizar el acceso, permanencia y egreso de las mujeres en las IES.</p>
<p>Entorno de la prestación del servicio</p>	<p>3.1 Mejorar el entorno e infraestructura de la IES que dignifique y brinde seguridad a las mujeres y grupos en situación de vulnerabilidad o discriminación.</p>
	<p>3.2 Implementar senderos, transportes y comunicaciones seguras y libres de violencia dentro y fuera de la IES.</p>

A partir de estos objetivos prioritarios, se desprenden las líneas de acción, que dan pauta a que las IES establezcan sus acciones específicas para dar cumplimiento. En este sentido, la IES establece metas específicas, realistas, medibles, alcanzables y acotadas a un periodo de tiempo determinado.

Para identificar estas características, es de utilidad cuestionarse lo siguiente^{23_24} :

- ¿Qué se quiere lograr exactamente?
- ¿Se puede medir?
- ¿Cuáles serán los medios probatorios?
- ¿Quién está involucrado?
- ¿En qué plazo de tiempo es posible realizarlo?
- ¿Qué beneficios se obtendrán?
- ¿Se tienen las condiciones para llevarse a cabo?
- ¿Qué condiciones o recursos hacen falta para poder implementar las acciones?
- ¿Qué se puede hacer para mejorar o crear las condiciones necesarias?

Además de ello, es importante establecer claramente dentro de la redacción aquellos parámetros que ayuden a su medición y evaluación.

A continuación, en la tabla 9 se desarrolla un ejemplo de la elaboración de un programa de trabajo, tomando como punto de partida el ejemplo y resultados del diagnóstico, los objetivos prioritarios y las líneas de acción propuestas en apartados anteriores.

A partir de los resultados del diagnóstico (tabla 6), se identifica una problemática concreta que no se ha atendido. Por ejemplo, en el objetivo prioritario 1, línea de acción 1.1.4, el resultado fue que se han llevado a cabo campañas de sensibilización en temas de igualdad de género, diversidad sexo genérica y masculinidades; sin embargo, no se han realizado acciones de sensibilización específicas en cuanto a diversidad cultural, corresponsabilidad o promoción de la participación igualitaria de los hombres y las mujeres. Asimismo, solo se ha capacitado al personal administrativo. En este caso, es la ausencia de campañas de sensibilización en los diversos temas que señala la línea de acción, especialmente, una omisión de campañas enfocadas a sensibilizar en diversidad cultural, la corresponsabilidad y la participación igualitaria de los hombres y las mujeres. Esta necesidad puede entonces incorporarse al plan de trabajo de la IES para plantear las metas y actividades específicas que necesitan llevar a cabo para dar cumplimiento a la línea de acción y objetivo prioritario.

Así como en el ejemplo anterior, por cada una de las líneas de acción que se identifiquen como no realizadas o que su realización está en proceso, se deberá generar una meta, así como las actividades específicas para alcanzar esa meta. Por lo anterior, en la tabla 9 se muestra un ejemplo de cómo podrían quedar programadas las metas y actividades, con relación al ejemplo del diagnóstico que se planteó.

²³ Centro de Apoyo para el Desempeño Académico. Guía para definir objetivos basados en el método SMART.

²⁴ Armijo, M. (2011). Planificación estratégica e indicadores de desempeño en el sector público. Santiago de Chile: Naciones Unidas, CEPAL.

Tabla 8. Objetivos prioritarios por eje.

Eje	Objetivo prioritario	Línea de acción	Metas	Actividades	¿Qué avance se espera lograr?
1. Institucional	1.1 Promover y fomentar una cultura de igualdad sustantiva, inclusión, no discriminación y libre de violencias en las IES.	1.1.4 Realizar campañas de sensibilización, promoción y difusión en temas como: igualdad de género, inclusión, no discriminación, violencia de género, diversidad sexual, diversidad cultural, masculinidades no hegemónicas y corresponsabilidad y cuidados.	1.1.4.1 Realizar 4 campañas de sensibilización dirigidas a toda la comunidad de la IES en el ejercicio del 2023 en materia de igualdad de género, inclusión, no discriminación, violencia de género, masculinidades no hegemónicas y corresponsabilidad.	1.1.4.1 Desarrollar materiales gráficos en medios tradicionales y digitales dirigidos a toda la IES en materia de igualdad de género y derechos humanos. 1.1.4.1.2. Diseñar una campaña sobre corresponsabilidad y la participación igualitaria de los hombres en las tareas del cuidado. 1.1.4.1.3 Realizar cápsulas con el área de Comunicación Social relacionadas con masculinidades positivas dirigidas a estudiantes, personal administrativo y académico. 1.1.4.1.4 Llevar a cabo una campaña para difundir información sobre las modalidades y tipos de violencia, así como sobre la discriminación.	Hombres y mujeres identifiquen los componentes o conozcan que es la igualdad de género, inclusión, no discriminación, violencia de género, masculinidades no hegemónicas y corresponsabilidad.
	1.4 Establecer mecanismos para la atención y acceso a la justicia por las violencias contra las mujeres y grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad en la IES.	1.4.2 Contar con instancias con personal capacitado y certificado para brindar atención de primer contacto a presuntas víctimas y operar y dar seguimiento al protocolo para prevenir, atender, sancionar y erradicar el hostigamiento sexual, acoso sexual, discriminación y violencia de género en la IES.	1.4.2.1 Realizar convocatorias abiertas para la elección de personas consejeras que pertenezcan a la comunidad de la IES, para brindar atención de primer contacto a presuntas víctimas de hostigamiento sexual, acoso sexual, violencia de género y discriminación. 1.4.2.2 Capacitar y certificar a 10 personas consejeras que formen parte de la comunidad de la IES, para brindar atención de primer contacto a presuntas víctimas de hostigamiento y acoso sexual en el ejercicio 2023.	1.4.2.1 La Secretaría Administrativa en coordinación con el área de Comunicación Social y la Unidad de Género lanzarán en el primer semestre de 2023 una convocatoria para elegir a las personas consejeras que brindarán la atención de primer contacto. En el segundo semestre de 2023 emitirá una segunda convocatoria. 1.4.2.2.1 La Secretaría Administrativa en coordinación con la Unidad de Género gestionarán la certificación de 10 personas consejeras ante el Instituto Nacional de las Mujeres. 1.4.2.2.2 En coordinación con el área de capacitación, gestionar cursos necesarios para brindar capacitación a las personas consejeras en materia de igualdad de género, derechos humanos y no discriminación.	Implementar mecanismos para la prevención, atención y sanción de casos de violencia contra las mujeres y grupos históricamente vulnerados y discriminados.





Eje	Objetivo prioritario	Línea de acción	Metas	Actividades	¿Qué avance se espera lograr?
2. Académico	2.1 Fortalecer la convivencia académica y comunitaria basada en la igualdad sustantiva y derechos humanos.	2.1.1 Capacitar de forma continua a toda la comunidad educativa (estudiantado, personal docente y administrativo) de la IES en materia de derechos humanos, igualdad de género, inclusión, no discriminación y una vida libre de violencias.	2.1.1.1 Capacitar a 50 por ciento de la comunidad de la IES en el año 2023 en materia de derechos humanos, igualdad de género, inclusión, no discriminación y una vida libre de violencia.	<p>2.1.1.1.1 Diseñar cursos de capacitación sobre igualdad de género, inclusión, no discriminación y una vida libre de violencia para, en coordinación con el área de personal, implementarlo con al menos 50 por ciento del personal administrativo y docente.</p> <p>2.1.1.1.2 Diseñar cursos de capacitación sobre igualdad de género, inclusión, no discriminación y una vida libre de violencia para, en coordinación con la Secretaría y las áreas académicas, implementarlo en al menos 50 por ciento de la comunidad estudiantil.</p>	Capacitar y formar a la comunidad universitaria en temas de igualdad de género y derechos humanos para fortalecer la convivencia comunitaria.
	2.2 Fortalecer los procesos de formación académica con planes, programas, y contenidos educativos que incorporen la perspectiva de género, el enfoque de derechos humanos y la interculturalidad.	12.2.5 Realizar congresos, simposios y otros eventos académicos que permitan el libre diálogo, la reflexión y la generación de conocimientos en torno a la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, la no discriminación, la inclusión, interculturalidad y una vida libre de violencias.	2.2.5.1 Realizar cuatro eventos académicos en torno a la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, la no discriminación, la inclusión, interculturalidad y una vida libre de violencia en el año 2023.	<p>2.2.5.1.1 Realizar un foro en el marco del 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer.</p> <p>2.2.5.1.2 Llevar a cabo mesas de diálogo en el marco del 17 de mayo, Día Internacional en la Lucha contra la homo-lesbo-bi-transfobia.</p> <p>2.2.5.1.3 Desarrollar un seminario en el marco del Día Internacional de los Pueblos Indígenas.</p> <p>2.2.5.1.4 Realizar un simposio en el marco del 25 de noviembre, Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.</p>	Integrar la perspectiva de género, el enfoque de derechos humanos y la interculturalidad a los contenidos educativos, planes y programas de estudio, así como a los procesos de formación académica y de enseñanza.



Eje	Objetivo prioritario	Línea de acción	Metas	Actividades	¿Qué avance se espera lograr?
3. Entorno de la prestación del servicio	3.1 Mejorar el entorno e infraestructura de la IES que dignifique y brinde seguridad a las mujeres y grupos en situación de vulnerabilidad o discriminación.	3.1.2 Realizar las adecuaciones necesarias para dignificar las condiciones e instalaciones físicas y virtuales en las IES considerando sus diagnósticos, respecto de servicios básicos, necesidades de las mujeres, adecuación para el ejercicio corresponsable de los cuidados, acceso y uso óptimo de espacios para personas con discapacidad y condiciones de seguridad para las mujeres y la comunidad en general.	3.1.2.1 Garantizar que 100 por ciento de las luminarias se encuentren en funcionamiento para el segundo trimestre del 2023.	3.1.2.1.1 La Unidad de Género, en coordinación con el área de Servicios y Materiales de la universidad realizará la identificación de las luminarias y llevará a cabo las gestiones correspondientes para garantizar su funcionamiento adecuado.	Coadyuvar a brindar seguridad dentro y fuera de las instalaciones universitarias a las mujeres y grupos históricamente discriminados y vulnerados que pertenezcan a la comunidad de la IES.
	3.2 Implementar senderos, transportes y comunicaciones seguras y libres de violencia dentro y fuera de la IES.	3.2.2 Fomentar medidas en el transporte público para garantizar la seguridad de las alumnas, académicas y trabajadoras de la IES en los trayectos relacionados con sus actividades académicas y laborales, respectivamente.	3.2.2.1 Realizar un convenio con la Secretaría de Seguridad Pública para fortalecer la seguridad en las áreas aledañas a la universidad.	<p>3.2.2.1.1 Realizar reuniones entre las partes que van a suscribir el convenio.</p> <p>3.2.2.1.2. Elaboración de la propuesta del convenio.</p> <p>3.2.2.1.2.3 Revisión del convenio por parte de los jurídicos de las partes para su visto bueno.</p> <p>3.2.2.1.2.4 Firma del convenio por las partes.</p> <p>3.2.2.1.2.5 Implementación, seguimiento y evaluación del convenio.</p> <p>3.2.2.1.1 A través del convenio, solicitar una patrulla o unidad de vigilancia que realice recorridos frecuentes por las zonas aledañas a la universidad, principalmente en donde las estudiantes y personal transitan y toman el transporte público.</p> <p>3.2.2.1.2 Realizar un mapa participativo de las zonas seguras, inseguras y violentas dentro de la IES.</p> <p>3.2.2.3 Solicitar la instalación de botones de emergencia en las zonas consideradas inseguras y violentas dentro de la IES y aledañas a la universidad donde se toma el transporte público</p>	Coadyuvar a brindar espacios, senderos y transporte seguro a las mujeres y grupos históricamente discriminados que pertenezcan a la comunidad de la IES.

Como se ha mencionado en la sección del diagnóstico, la IES deberá identificar la infraestructura, así como el recurso humano y económico con el que cuenta, ya que serán el ámbito de sus competencias y posibilidades actuales que podrán adaptar las actividades que pueden realizar en cada una de las líneas de acción planteadas en este documento para cumplir con el propósito de la LGES y los principios enunciados para su cumplimiento.

Las adaptaciones de las actividades específicas tienen como objetivo permitir a las IES realizar acciones similares y adaptadas para hacer propias las obligaciones en materia de igualdad sustantiva, no discriminación y una vida libre de violencias relativas a su ámbito. Incorporando en dichas acciones la perspectiva de género, el enfoque de derechos humanos, el enfoque e interseccional, así como el principio de igualdad y no discriminación.

A continuación, se presentan tres ejemplos de adaptaciones de actividades para dar cumplimiento a las líneas de acción, uno por cada eje.

Ejemplo 1:

Eje 1. Institucional.

Línea de acción: 1.1.4 Realizar campañas de sensibilización, promoción y difusión en temas como: igualdad de género, inclusión, no discriminación, violencia de género, diversidad sexual, diversidad cultural, masculinidades no hegemónicas y corresponsabilidad y cuidados.

Esta línea de acción busca que las IES puedan realizar sus propias campañas de sensibilización, para ello, en el ejemplo del plan de trabajo se colocó como meta la realización de cuatro

campañas dirigidas a toda la comunidad de la IES en los temas correspondientes, de ahí se derivaron actividades en concreto para cumplir con dicha meta, como el desarrollo de materiales gráficos en materia de igualdad de género y derechos humanos, también el diseño de una campaña de corresponsabilidad, así como el desarrollo de cápsulas en temas de masculinidades y campañas informativas que permitan a la comunidad conocer los tipos y modalidades de violencia. Las IES deben identificar cuáles son los recursos con los que cuenta para llevar a cabo dichas actividades y si tiene algunas limitaciones como presupuesto o falta de personal especializado en la materia. Considerando que existen IES que no cuentan especialistas o recursos, entonces se puede considerar una adaptación de las actividades conforme a sus posibilidades, por ejemplo:

1.1.4.1.1 Realizar convenios con organizaciones sociales para que brinden procesos de sensibilización respecto a las masculinidades no hegemónicas y corresponsabilidad, a toda la comunidad de la IES.

1.1.4.1.2 Solicitar materiales sobre desigualdad por sexo y género, así como, la prevención de la violencia contra las mujeres y grupos en situaciones de discriminación o vulnerabilidad a otras instituciones u organismos que los hayan elaborado, con la finalidad de difundirlos al interior de la IES.

1.1.4.1.3 Realizar gestiones para llevar a cabo actividades culturales gratuitas de sensibilización dirigidas a la comunidad educativa, en materia de derechos humanos, perspectiva de género, no discriminación y una vida libre de violencia.

Estas adaptaciones solventan la situación de la falta de recurso económico, así como del

personal especializado en la materia, ya que las actividades proponen que la IES tenga la función de coordinar y gestionar con otras organizaciones las actividades de sensibilización y no que sea la IES la que genere las campañas y los materiales que estas implican.

Ejemplo 2.

Eje 2. Académico

Línea de acción: 2.1.1 Capacitar de forma continua a toda la comunidad educativa (estudiantado, personal docente y administrativo) de la IES en materia de derechos humanos, igualdad de género, inclusión, no discriminación y una vida libre de violencias.

Con esta línea de acción se busca que las IES capaciten a todos los sectores de su comunidad en los temas mencionados. Por lo anterior, las actividades que se colocaron en el ejemplo del programa de trabajo tienen que ver con que las IES diseñen cursos de capacitación sobre igualdad de género, inclusión, no discriminación y una vida libre de violencia. Esta actividad implica nuevamente que la IES cuente con especialistas en la materia que puedan diseñar los cursos, así como un espacio físico o virtual donde estos puedan llevarse a cabo. Tomando en cuenta que algunas IES no tienen el recurso humano y material para el diseño de sus propios cursos, podrán realizar sus propias adaptaciones de las actividades, como las que se enuncia a continuación:

2.1.1.1.1 Realizar convenios con otras IES para que en conjunto y a través de proyectos de investigación, programas de servicio social y prácticas profesionales puedan brindarse

los procesos de capacitación a toda la comunidad de la IES.

2.1.1.1.2 Generar una calendarización para invitar y fomentar en toda la comunidad universitaria (personal administrativo, docente y estudiantil), a que se inscriban a los cursos gratuitos en línea sobre derechos humanos, perspectiva de género, no discriminación y violencia de género que son impartidos por la Comisión Nacional de Derechos Humanos, la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Discriminación, así como por el Instituto Nacional de las Mujeres.

2.1.1.1.3 Realizar convenios con organizaciones sociales para que brinden procesos de capacitación a toda la comunidad educativa de las IES en materia de derechos humanos, perspectiva de género, no discriminación y una vida libre de violencias, que incluya una estrategia progresiva de profundización y especialización.

2.1.1.1.4 Solicitar a especialistas externos cada periodo escolar, la impartición de al menos un curso en materia de igualdad de género, violencia de género, autonomía e historia de las mujeres, no discriminación, entre otras, que permitan promover una cultura libre de discriminación y de violencia

Como se observa, no es la IES quién diseña los cursos de capacitación; sin embargo, la institución sí se encarga de generar los convenios con organizaciones o especialistas que puedan realizarlos, así como de promover e invitar a su comunidad a capacitarse en plataformas gratuitas, de esta manera, puede cumplir con lo solicitado en la línea de acción.

Ejemplo 3

Eje 3. Entorno de la prestación del servicio.

Línea de acción: 3.1.2 Realizar las adecuaciones necesarias para dignificar las condiciones e instalaciones físicas y virtuales en las IES considerando sus diagnósticos, respecto de servicios básicos, necesidades de las mujeres, adecuación para el ejercicio corresponsable de los cuidados, acceso y uso óptimo de espacios para personas con discapacidad y condiciones

Con esta línea de acción, las IES deben generar las condiciones físicas y virtuales que garanticen que estos respondan a las necesidades de su comunidad. Dentro del Programa de Trabajo se reportó como meta mantener 100 por ciento de las luminarias en funcionamiento y la señalización accesible para personas con discapacidad en 80 por ciento de las instalaciones. Las actividades propuestas para dar cumplimiento a ambas metas conllevan el ejercicio de recursos. Si la institución no cuenta en este momento con él, puede llevar a cabo una adaptación para dar cumplimiento en el margen de sus posibilidades actuales:

3.1.2.1.1 Identificar en la IES los espacios con menor iluminación durante el horario vespertino y garantizar que al menos estos lugares claves cuenten con el funcionamiento adecuado de las luminarias.

3.1.2.2.2 Crear un convenio de colaboración con organizaciones que promuevan y trabajen con *softwares* que garanticen la accesibilidad en espacios virtuales a las personas con discapacidad visual para incorporarlos a los espacios virtuales de la IES.

Acotaciones a las adaptaciones

Es importante mencionar que estas adaptaciones comprenden las condiciones particulares, los contextos y las limitaciones a las que diversas IES pueden enfrentarse en este momento. Sin embargo, es importante que se lleve a cabo de manera progresiva la mejora de las condiciones para responder a lo solicitado en las líneas de acción. Por lo tanto, las adaptaciones son medidas temporales pero valiosas para que una institución comience a dar cumplimiento a la LGES, por lo que, a pesar de ser adaptaciones, estas deben incorporar la perspectiva de género, el enfoque de derechos humanos, el enfoque intercultural, el enfoque interseccional, así como el principio de igualdad y no discriminación.

También es importante subrayar que estas adaptaciones colocadas en este documento son solo ejemplos, ya que cada IES está en libertad de establecer sus adaptaciones conforme a la medida de sus capacidades y respetando siempre que las acciones propuestas lleven a la igualdad sustantiva, no discriminación y una vida libre de violencia.

5.1.3 Fase de medición.

La evaluación del programa de trabajo nos brinda precisión sobre los logros reales que se tuvieron al finalizar en el periodo en el que se implementaron las estrategias. Lo que no se mide no se puede mejorar, es por ello por lo que resulta valioso para las IES conocer si los objetivos y sus metas fueron alcanzados, así como identificar situaciones de atraso con la intención de fortalecer y mejorar dichas áreas de oportunidad.

Uno de los principales instrumentos de medición son los indicadores, los cuales nos

permiten medir el progreso y los logros de un proyecto. Son esenciales para dar el seguimiento de las acciones que se han realizado acorde al programa de trabajo²⁵.

Existen metodologías complejas para la construcción de indicadores que son principalmente implementadas por las áreas de planeación de las IES, como la Matriz de Indicadores para Resultados, la cual se construye a partir de la metodología del Marco Lógico. Existen también indicadores de diversos tipos, por ejemplo, para medir la eficiencia y la efectividad de las acciones que se realicen; sin embargo, para fines de este Documento Base y considerando que diversas IES no cuentan con áreas de planeación, se propone el uso de indicadores con un enfoque de seguimiento, para que las personas responsables del Programa de Trabajo puedan tener un seguimiento interno de sus acciones, además de que el uso de estos indicadores debe implícitamente tener una PEG, debido a que responden a acciones específicas para cumplir con el objetivo de garantizar la igualdad sustantiva, el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia y la no discriminación en las IES.

Si bien existen diversos tipos de indicadores, para los fines de este Documento Base se recomienda el uso de los indicadores de eficacia, sin que ello implique que las IES puedan recurrir a otro tipo de indicadores de impacto y efectividad si así lo ven pertinente y necesario.

La razón por la que se recomiendan los indicadores de eficacia es porque permiten señalar la relación entre los objetivos prioritarios planteados en el programa de trabajo y los resultados obtenidos tras su ejecución, tomado

en cuenta un periodo de tiempo determinado, de tal forma que permitan comparar entre un punto de partida y la situación final. Lo anterior puede indicar que, mientras más se aproximen a los objetivos planteados, el programa de trabajo habrá sido más eficaz²⁶, con lo cual se tendrá mayor certeza de estar dando cumplimiento a la LGES en materia de igualdad de género, no discriminación y combate a la violencia por razones de género.

Asimismo, otra razón por la que se recomienda el uso de los indicadores de eficacia es porque suelen usarse porcentajes, cuyo cálculo es sencillo, ya que permite conocer el grado de avance o cobertura de alguna variable. Los porcentajes son el cociente entre dos variables con una misma unidad de medida. Para obtener el porcentaje lo que tiene que hacer es dividir el número de acciones realizadas entre el número de acciones previstas para cada meta de las líneas de acción. Es decir, la fórmula sería la siguiente:

$$\left(\frac{\text{Numerador (acciones realizadas)}}{\text{Denominador (acciones previstas)}} \right) \times 100$$

Estos avances pueden colocarse en una matriz de medición, que permite monitorear la meta alcanzada que se obtiene de realizar el cálculo mediante la fórmula del porcentaje del indicador y al contrastar con la meta programada podemos observar si obtuvimos un avance.

En el ejemplo de la tabla 10, podemos observar una matriz de medición, donde se colocaron ejemplos de medición de avances de las metas de cada línea de acción que se presentaron en el ejemplo del Programa de Trabajo.

²⁵ Pérez-Aguilar, M. y Garda-Salas, R. (2009). Guía metodológica para desarrollar planeación con perspectiva de género. México: Instituto de la Mujer del Estado de Campeche.

²⁶ Asociación Global e-Quality. (2010). Guía para la elaboración de indicadores de género. España: Instituto de la Mujer de Castilla – La Mancha.

20 García López, García Moreno. (2010). La gestión para resultados en el desarrollo. Avances y desafíos en América Latina y el Caribe. Banco Interamericano de Desarrollo.

Tabla 10. Ejemplo de matriz de medición.

Eje. 1 Institucional

Objetivo prioritario 1.1. Promover y fomentar una cultura de igualdad sustantiva, inclusión, no discriminación y libre de violencia en las IES.

Línea de acción	Meta prevista	Actividades realizadas Periodo enero -junio 2023	Actividades realizadas Periodo julio – diciembre 2023	Cálculo	Meta alcanzada	Otras herramientas de medición del objetivo planteado
1.1.4 Realizar campañas de sensibilización, promoción y difusión en temas como: igualdad de género, inclusión, no discriminación, violencia de género, masculinidades no hegemónicas y corresponsabilidad.	1.1.4.1 Realizar cuatro campañas de sensibilización dirigidas a toda la comunidad de la IES en el ejercicio del 2023 en materia de igualdad equidad de género, inclusión, no discriminación, violencia de género, masculinidades no hegemónicas y corresponsabilidad. en las tareas de cuidado.	1) Se diseñó una campaña digital sobre corresponsabilidad dirigida a toda la comunidad universitaria llamada “Los hombres en los cuidados”.	2) Se desarrollaron carteles, así como banners en la universidad y la página institucional sobre igualdad de género. 3) En el marco del 25 N se llevó a cabo una campaña para difundir información sobre las modalidades y tipos de violencia llamada “Mujeres por una educación digna”.	$\left(\frac{\text{Numerador (acciones realizadas)}}{\text{Denominador (acciones previstas)}}\right) \times 100$ $\left(\frac{3}{4}\right) \times 100$	75 %	Encuestas de satisfacción. Formatos de autoevaluación. Reporte de actividades.

Eje. 1 Institucional

Objetivo prioritario 1.4 Establecer mecanismos para la atención y acceso a la justicia por las violencias contra las mujeres y grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad en la IES.

1.4.2 Contar con instancias con personal capacitado y certificado para brindar atención de primer contacto, a presuntas víctimas y operar y dar seguimiento al protocolo para prevenir, atender, sancionar y erradicar el hostigamiento sexual, acoso sexual, discriminación y violencia de género en la IES.	1.4.2.1 Realizar dos convocatorias abiertas para la elección de personas consejeras que pertenezcan a la comunidad de la IES, para brindar atención de primer contacto a presuntas víctimas de hostigamiento sexual acoso sexual, violencia de género y discriminación.	1) La Secretaría Administrativa en coordinación con la Unidad de Género y Comunicación Social emitió una convocatoria para elegir a las personas consejeras que brindarán atención de primer contacto a presuntas víctimas.	2) La Secretaría Administrativa en coordinación con la Unidad de Género y Comunicación Social emitió una convocatoria para elegir a las personas consejeras que brindarán atención de primer contacto a presuntas víctimas.	$\left(\frac{\text{Numerador (acciones realizadas)}}{\text{Denominador (acciones previstas)}}\right) \times 100$ $\left(\frac{2}{2}\right) \times 100$	100 %	Cuestionario de retroalimentación del proceso.
	1.4.2.2 Capacitar y certificar a 10 personas consejeras que formen parte de la comunidad de la IES, para brindar atención de primer contacto a presuntas víctimas de hostigamiento y acoso sexual en el ejercicio 2023.	1) Las personas consejeras tomaron cursos en materia de derechos humanos, igualdad de género y no discriminación en plataformas virtuales de la CNDH, INMUJERES y CONAPRED.	2) Las personas consejeras tomaron cursos en materia de derechos humanos, igualdad de género y no discriminación en plataformas virtuales de la CNDH, INMUJERES y CONAPRED. 3) Se certificaron a las 10 personas consejeras por parte del INMUJERES.	$\left(\frac{\text{Numerador (acciones realizadas)}}{\text{Denominador (acciones previstas)}}\right) \times 100$ $\left(\frac{3}{2}\right) \times 100$	150%	Encuestas de satisfacción de los cursos. Encuestas de satisfacción de personas atendidas. Reporte de actividades de personas consejeras

Eje. 2 Académico

Objetivo prioritario 2.1. Fortalecer la convivencia académica y comunitaria basada en la igualdad sustantiva y derechos humanos

Línea de acción	Meta prevista	Actividades realizadas Periodo enero -junio 2023	Actividades realizadas Periodo julio – diciembre 2023	Cálculo	Meta alcanzada	Otras herramientas de medición del objetivo planteado
2.1.1 Capacitar de forma continua a toda la comunidad educativa (estudiantado, personal docente y administrativo) de la IES en materia de derechos humanos, igualdad de género, inclusión, no discriminación y una vida libre de violencia.	2.1.1.1 Capacitar a 50 por ciento de la comunidad de la IES en el año 2023 en materia de derechos humanos, igualdad de género, inclusión, no discriminación y una vida libre de violencia.	1) En el primer semestre se capacitaron a 120 personas trabajadoras de las áreas administrativas y docentes, en cursos sobre igualdad de género, inclusión, no discriminación y una vida libre de violencia.	2) En el segundo semestre se capacitaron a 85 personas trabajadoras de las áreas administrativas y docentes, en cursos sobre igualdad de género, inclusión, no discriminación y una vida libre de violencia. 3) En el segundo semestre se capacitaron a 1585 estudiantes, en cursos sobre igualdad de género, inclusión, no discriminación y una vida libre de violencia.	$\left(\frac{\text{Numerador (número de personas de la comunidad universitaria capacitadas)}}{\text{Denominador (número de personas de la comunidad universitaria)}} \right) \times 100$ $\left(\frac{1790}{5510} \right) \times 100$	32%	Encuestas de satisfacción.

Eje. 2 Académico

Objetivo prioritario. 2.2 Fortalecer los procesos de formación académica con planes, programas, y contenidos educativos que incorporen la perspectiva de género, el enfoque de derechos humanos y la interculturalidad

2.2.5 Realizar congresos, simposios y otros eventos académicos que permitan el libre diálogo, la reflexión y la generación de conocimientos en torno a la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, la no discriminación, la inclusión, interculturalidad y una vida libre de violencia.	2.2.5.1 Realizar cuatro eventos académicos en torno a la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, la no discriminación, la inclusión, interculturalidad y una vida libre de violencia en el año 2023.	1) Se realizó un foro en el marco del 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer. 2) Se llevaron a cabo a cabo mesas de diálogo en el marco del 17 de mayo, Día Internacional en la Lucha contra la homo-lesbo-bi-transfobia.	3) Se desarrolló un seminario en el marco del Día Internacional de los pueblos indígenas. 4) Se realizó un simposio en el marco del 25 de noviembre, Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.	$\left(\frac{\text{Numerador (acciones realizadas)}}{\text{Denominador (acciones previstas)}} \right) \times 100$ $\left(\frac{4}{4} \right) \times 100$	100 %	Encuestas de satisfacción. Reporte de actividades. Formatos de autoevaluación.
--	--	---	--	--	--------------	--

Eje. 3. Entorno de la prestación del servicio

Objetivo prioritario. 3.1 Mejorar el entorno e infraestructura de la IES que dignifique y brinde seguridad a las mujeres y grupos en situación de vulnerabilidad o discriminación.

Línea de acción	Meta prevista	Actividades realizadas Periodo enero -junio 2023	Actividades realizadas Periodo julio – diciembre 2023	Cálculo	Meta alcanzada	Otras herramientas de medición del objetivo planteado
3.1.2 Realizar las adecuaciones necesarias para dignificar las condiciones e instalaciones físicas y virtuales en las IES considerando sus diagnósticos, respecto de servicios básicos, necesidades de las mujeres, adecuación para el ejercicio corresponsable de los cuidados, acceso y uso óptimo de espacios para personas con discapacidad y condiciones de seguridad para las mujeres y la comunidad en general.	3.1.2.1 Garantizar que 100 por ciento de las luminarias se encuentren en funcionamiento para el segundo trimestre del 2023.		La Unidad de Género, en coordinación con el área de servicios y materiales de la Universidad realizará la identificación y mantiene en funcionamiento 587 de las 600 luminarias.	$\left(\frac{\text{Numerador (luminarias funcionando)}}{\text{Deominador (luminarias previstas)}}\right) \times 100$ $\left(\frac{587}{600}\right) \times 100$	97%	Mapa participativo de zonas seguras, inseguras y violentas.
	3.1.2.2 Implementar señalización accesible para personas con discapacidad visual en 80 por ciento de las instalaciones para el último trimestre del 2023.	La Unidad de Género en coordinación con las áreas de Planeación, Servicios y Materiales de la universidad, implementó el uso de las señalizaciones en braille en los cuatro edificios de clases.	La Unidad de Género en coordinación con las áreas de planeación, servicios y materiales de la universidad, implementó el uso de las señalizaciones en braille en tres de las cinco áreas de servicios de la universidad: biblioteca, comedor y gimnasio.	$\left(\frac{\text{Numerador (edificios y áreas señalizadas)}}{\text{Deominador (edificios y áreas previstas)}}\right) \times 100$ $\left(\frac{7}{9}\right) \times 100$	77 %	Mapa participativo de zonas accesibles e inaccesibilidad.

Eje. 3. Entorno de la prestación del servicio

Objetivo prioritario. 3.2 Implementar senderos, transportes y comunicaciones seguras y libres de violencia dentro y fuera de la IES.

3.2.2 Adoptar medidas y acciones en el transporte público y/o escolar para coadyuvar en la erradicación de la inseguridad en los trayectos que realizan las alumnas, académicas y trabajadoras de la comunidad de la IES.	3.2.2.1 Realizar un convenio con la Secretaría de Seguridad Pública para fortalecer la seguridad en las áreas aledañas a la universidad.	<p>1) En marzo se gestionaron las reuniones entre las partes que van a suscribir el convenio.</p> <p>2) En junio se realizó la elaboración de la propuesta de convenio.</p>	<p>3) El 08 de agosto se concluyó la revisión del convenio por parte de los jurídicos de las partes.</p> <p>4) El 1 de septiembre se realizó la firma del convenio.</p> <p>5) A partir de la firma comenzó a entra en vigor el convenio para fortalecer la seguridad en las áreas aledañas de la universidad.</p>	$\left(\frac{\text{Numerador (Acciones para realizar convenio)}}{\text{Deominador (acciones previstas para el convenio)}}\right) \times 100$ $\left(\frac{5}{5}\right) \times 100$	100 %	Encuestas de satisfacción
--	---	---	--	---	--------------	---------------------------



A partir de esta matriz de medición la IES puede conocer sus propios avances en materia de igualdad de género, no discriminación y el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia. Asimismo, se recomienda que de todas las acciones que realice la institución deberá preservar los probatorios que generen un histórico de los trabajos que se han realizado.

A manera de síntesis, podemos observar que este documento proporciona a las IES los fundamentos normativos nacionales e internacionales necesarios para orientar sus acciones, así como claridad en aquellos artículos de la LGES en la materia. A partir de ellos, se proponen objetivos prioritarios y líneas de acción que las instituciones pueden acatar para constituirse como espacios igualitarios y libres de violencia. A partir de los distintos elementos retomados en el presente documento, las IES pueden identificar las necesidades, recursos y acciones claves que deben desarrollar para dar cumplimiento a la LGES en materia de igualdad de género, no discriminación y una vida libre de violencia, con ello elaborar un programa de trabajo que puede llevar a cabo una Unidad de género o enlaces de género designado en la IES. A partir de la implementación de las acciones, será posible entonces realizar el monitoreo y la medición de los resultados, para contar con información que les permita planear nuevamente e ir afianzando con cada acción realizada la institucionalización de la perspectiva de género.

Las Instituciones de Educación Superior deben comprometerse y garantizar que ofrecen no solo una educación de calidad, sino espacios incluyentes, libres de violencia donde mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades, y se garantice el ejercicio pleno de los derechos humanos.

6. Vinculación interinstitucional

La vinculación interinstitucional es una herramienta que permite a las IES cumplir con sus obligaciones en materia de igualdad de género, no discriminación y una vida libre de violencia, sin caer en la sobreexplotación de sus recursos o estructuras. Las IES forman parte importante de un andamiaje institucional a nivel nacional e internacional en materia de Derechos Humanos, No Discriminación, Igualdad de Género y Prevención, Sanción y Erradicación de la Violencia de Género. Por la importancia de sus facultades en el cumplimiento de las obligaciones que las IES tienen en la materia se destacan las siguientes instituciones.

6.1 Comisiones de Derechos Humanos

El derecho a la Educación es reconocido como un Derecho Humano, en este sentido las IES pueden articularse con las Comisiones en la materia. Dichas Comisiones están facultadas para investigar y dar atención en materia de violación a los derechos humanos y emitir recomendaciones a los Órganos Internos de Control e instituciones públicas y privadas, en el caso de éstas últimas, es importante señalar que no se emiten las recomendaciones salvo por aquiescencia o sustitución de las funciones del Estado.

Dichas comisiones se presentan como aliadas fundamentales en el cumplimiento de los Protocolos de Acoso y Hostigamiento Sexual. Por otra parte, son una fuente importante de capacitaciones.

Las comisiones, de acuerdo con la jurisdicción de la IES de que se trate (nacional o local), pueden recibir quejas por probables violaciones a DDHH cometidas y/o consentidas por personal

de las IES. En el caso de las IES privadas, las quejas tendrían que presentarse en relación con el incumplimiento de alguna autoridad local o nacional por la falta de supervisión o verificación de alguna situación que implique violaciones a los derechos humanos.

6.1.1 Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH)

El objetivo esencial de este organismo es la protección, observancia, promoción, estudio y divulgación de los Derechos Humanos previstos por el orden jurídico mexicano. Para dar cumplimiento a sus objetivos, tiene diversas atribuciones que pueden fortalecer a las IES, tanto en la formación y profesionalización en la materia, así como en generar acciones para garantizar los derechos humanos de la comunidad. Dichas atribuciones pueden consultarse de manera extensiva en el siguiente link: <https://www.cndh.org.mx/>. La CNDH promueve el estudio, la enseñanza y divulgación de los Derechos Humanos en el ámbito nacional e internacional, para ello cuenta con cursos gratuitos que pueden contribuir a la capacitación de la comunidad de la IES, algunos de ellos son ofertados de manera virtual a través del siguiente portal: <https://cursos3.cndh.org.mx/>. También cuenta con campañas y material de divulgación que permite contar con información de diversas temáticas relacionadas con los Derechos Humanos. <https://www.cndh.org.mx/campanias>. Por otro lado, como parte de sus atribuciones, ésta Comisión recibe quejas de presuntas violaciones a los Derechos Humanos, en la siguiente página web: <https://atencionciudadana.cndh.org.mx/>.

6.1.2 Consejo Nacional para Prevenir y Erradicar la Discriminación (CONAPRED)

El CONAPRED es la institución rectora en la promoción tanto de las políticas como de las

medidas para avanzar en la inclusión social y garantizar el derecho a la igualdad. Este consejo se encarga de recibir y resolver las quejas por presuntos actos discriminatorios cometidos por particulares o por autoridades federales en el ejercicio de sus funciones. Asimismo, genera las acciones para proteger a todos los ciudadanos y ciudadanas de cualquier forma de discriminación. El CONAPRED a través de su página <http://conectate.conapred.org.mx/index.php/oferta-educativa/> ofrece de forma gratuita distintos cursos en materia de igualdad y no discriminación sobre las acciones y los grupos históricamente discriminados. Las IES pueden recurrir a este consejo en busca de orientación para constituirse espacios libres de discriminación, para conocer cómo presentar una queja y facilitar dicha información a su comunidad, así como para promover los cursos que se ofrecen gratuitamente.

6.2 Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES)

El Instituto Nacional de las Mujeres cuenta con documentos de referencia preparados específicamente para el contexto de las IES. Entre los de principal importancia en la materia se encuentran las *“Directrices para elaborar e implementar mecanismos de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en las instituciones de educación superior”*, documento elaborado de manera conjunta con la SEP²⁷. El INMUJERES cuenta con la plataforma digital <http://puntogenero.inmujeres.gob.mx/capacitate.html> en la cual se ponen a disposición cursos y certificaciones en materia de igualdad sustantiva, y en la cual se pueden consultar materiales educativos, glosarios y videos. En dicha plataforma se encuentra el curso de Atención a casos de hostigamiento y acoso sexual en la Administración Pública Federal, y el Estándar de Competencia Atención a presuntas víctimas de hostigamiento sexual

²⁷ http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/Directrices%20SES-INMUJERES.pdf

y acoso sexual en la Administración Pública Federal, entre otros estándares para la atención de la violencia. Por otra parte, como el instituto rector de la política nacional de igualdad entre mujeres y hombres, existen diversas áreas de colaboración importante a desarrollarse.

6.3 Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM)

En el marco del Convenio de colaboración firmando por la CONAVIM y la Secretaría de Educación Pública en marzo de 2022, se busca propiciar, promover y, en su caso, ejecutar acciones de prevención, estrategias de capacitación y acompañamiento para las alumnas, profesoras y personal administrativo de las IES, encaminadas a contribuir en la atención de la violencia de género que sufren las mujeres al interior de estas instituciones. Entre las actividades a las que se han comprometido LAS PARTES, se busca brindar información de los servicios que se otorgan en los Centros de Justicia para las Mujeres (CJM) y dar seguimiento a víctimas en los casos de hostigamiento sexual, acoso sexual y cualquier otro tipo de violencia especialmente contra las mujeres en las IES. En este sentido, si una trabajadora o alumna llega a sufrir una situación de hostigamiento sexual, acoso sexual o cualquier otra forma de violencia de género, la IES podrá canalizarla al CJM a través de oficio y vía correo electrónico, donde podrá recibir la orientación jurídica y atención médica o psicológica si es requerida.

6.4 Instancias de las Mujeres en las Entidades Federativas (IMEF), y sus Centros para el Desarrollo de las Mujeres (CDM)

Las Instancias de las Mujeres en las Entidades Federativas, como responsables del diseño, ejecución, vigilancia y evaluación de las políticas

públicas que favorezcan el adelanto de las mujeres y la igualdad de género, pueden brindar servicios de orientación y canalización para casos de hostigamiento sexual y acoso sexual que se presenten en las IES, así como para instrumentar de manera coordinada estrategias integrales de atención a las mujeres.

Estas instituciones pueden ser importantes aliadas para las IES en el cumplimiento de sus obligaciones en materia de igualdad y no discriminación. En particular pueden complementar los servicios y estrategias que las IES proporcionan a sus comunidades, incluyendo servicios de atención psicológica, entre otros.

7. Glosario

Acciones afirmativas: el conjunto de medidas de carácter temporal correctivo, compensatorio y/o de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. (Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, art.5 fracción I).

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. (Protocolo Cero para la Prevención Atención y Sanción el Acoso Sexual y/o Laboral y Hostigamiento Sexual y/o Laboral en la Administración Pública del Estado de Hidalgo, publicado el 19 de agosto de 2020 en el Periódico Oficial del Estado de Hidalgo).

Androcentrismo: Una de las formas más generalizadas del sexismo. Se da cuando un estudio, un análisis o investigación se enfoca desde la perspectiva masculina únicamente, presentando la experiencia masculina como central a la experiencia humana y, por ende,

como la única relevante. Consiste en ver el mundo desde lo masculino, tomando al varón de la especie como parámetro o modelo de lo humano. Dos formas extremas del androcentrismo son la ginopia y la misoginia. La primera constituye la imposibilidad de ver lo femenino de lo que resulta la invisibilización de la experiencia femenina en el quehacer humano. La segunda, la misoginia, se refiere al repudio u odio a lo femenino. (ONU Mujeres, Guía de terminología y uso de lenguaje no sexista para periodistas, comunicadoras y comunicadores Consultado en http://onu.org.gt/wp-content/uploads/2017/10/Guia-lenguaje-no-sexista_onumujeres.pdf)

Armonización normativa: Procedimiento que tiende a unificar el marco jurídico vigente de un país, conforme al espíritu de los instrumentos y contenidos de derechos humanos. En México, el Derecho internacional de los Derechos Humanos es parte del marco jurídico nacional y se encuentra por debajo jerárquicamente de la Constitución y por encima de las Leyes Federales, por lo que es obligación que la norma interna sea coherente con lo expresado en los instrumentos internacionales de derechos humanos que México ha ratificado. (Glosario de Género. Instituto Nacional de las Mujeres. México. Consultado en http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf).

Brecha 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. (Glosario de Género. Instituto Nacional de las Mujeres.

México. Consultado en <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario>).

Brechas de desigualdad: Las 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. Existen datos certeros y oficiales sobre las brechas entre mujeres y hombres en el acceso, uso, control y participación en la distribución de recursos, servicios, oportunidades y beneficios e incluso derechos y libertades en todos los ámbitos de la vida. (Glosario de Género. Instituto Nacional de las Mujeres. México. Consultado en <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario>).

Corresponsabilidad: Se refiere al reparto equitativo de las responsabilidades domésticas entre las mujeres y los hombres miembros de un hogar. Es una demanda de las mujeres que tiene por objeto flexibilizar los roles y el uso del tiempo para lograr una distribución más justa de las actividades vinculadas a la reproducción humana. (Glosario de Género. Instituto Nacional de las Mujeres. México. Consultado en http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf).

Derechos humanos: Se reconocen los derechos humanos como las garantías jurídicas universales que protegen a las personas y los grupos contra acciones y omisiones que interfieren con las libertades, los derechos fundamentales y con la dignidad humana. La legislación en materia de derechos humanos obliga a los gobiernos



(principalmente) y otros titulares a cumplir ciertas tareas y les impide hacer otras. (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. Consultado en <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/FAQsp.pdf>).

Dignidad: La dignidad humana es un valor, principio y derecho fundamental base y condición de todos los demás. Implica la comprensión de la persona como titular y sujeto de derechos y a no ser objeto de violencia o arbitrariedades por parte del Estado o de los particulares. (Ley General de Víctimas art. 5).

Discapacidad: Deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social. (Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad).

Discriminación: Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia. (Art. 1º Fracc. III de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación).

Diversidad: Originalidad y pluralidad de identidades que caracterizan a los grupos y las sociedades que componen a la humanidad. Es la abundancia, variedad, diferencia de cosas distintas. Se manifiesta en la variedad entre religiones, orientaciones sexuales, posturas políticas, etnias, costumbres, tradiciones, culturas, lenguas y la coexistencia entre sí. (Acciones y Programas de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación de la SEMARNAT, publicada el 28 de junio de 2017).

Diversidad lingüística: Los pueblos del mundo han desarrollado distintas formas para comunicarse, transmitir sus conocimientos y su historia, arrullar a los recién nacidos y despedir a los muertos. Han desarrollado lenguas o idiomas que son diferentes según los sonidos, las palabras, la forma en que se organizan y usan esas palabras, así como lo que tales palabras significan a las personas. A la existencia de distintas lenguas se le denomina diversidad lingüística. Se ha calculado que en el mundo se hablan cerca de 7 mil lenguas, además de aproximadamente 3 mil lenguas de señas mediante las que se comunican las comunidades de sordos. La diversidad lingüística no solo es cuestión de números, es ante todo la expresión de las múltiples historias de vida de los pueblos, de los conocimientos heredados y perfeccionados de generación en generación, de los recuerdos y enseñanzas de la familia y la comunidad. (Instituto Nacional de las Lenguas Indígenas, consultado en https://site.inali.gob.mx/Micrositios/DILM2019/diversidad_linguistica.html).



Diversidad sexo-genérica: Hace referencia a todas las posibilidades que tienen las personas de asumir, expresar y vivir su sexualidad, así como su identidad y su orientación sexuales. Respetar y garantizar los derechos humanos de estas diversidades implica reconocer que todos los cuerpos, todas las sensaciones y todos los deseos tienen derecho a existir y manifestarse, a vivir su realización en tanto seres humanos, sin la incidencia de nadie, bajo el respeto de su alteridad como las convenciones internacionales y la constitución mexicana lo mandatan (González Berrad, María del Pilar y Raphael de la Madrid, Lucia. 2019. Diversidades. México: UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas).

Diversidad sociocultural: Multiplicidad de formas en que se manifiestan las culturas de los grupos y sociedades. Estas expresiones se transmiten dentro de los grupos y sociedades y también entre ellos. La diversidad cultural se manifiesta sólo a través de las diversas formas en las que se expresa el patrimonio cultural de la humanidad, enriquecido y transmitido gracias a una variedad de expresiones culturales, sino también a través de los distintos modos de creación artística, producción, distribución, difusión y disfrute, cualquiera que sea el medio y la tecnología utilizados. (Convención sobre la Protección y la Promoción de la Diversidad de las Expresiones Culturales, art. 4 numeral 1).

División sexual del trabajo: Se refiere a la manera en que cada sociedad organiza la distribución del trabajo entre los hombres y las mujeres, según los roles de género establecidos que se consideran apropiados para cada sexo (Glosario de Género. Instituto Nacional de las Mujeres. México. Consultado en <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario>).

Enfoque de derechos humanos: El enfoque basado en los derechos humanos es un marco conceptual para el proceso de desarrollo

humano que desde el punto de vista normativo está basado en las normas internacionales de derechos humanos y desde el punto de vista operacional está orientado a la promoción y la protección de los derechos humanos. Su propósito es analizar las desigualdades que se encuentran en el centro de los problemas de desarrollo y corregir las prácticas discriminatorias y el injusto reparto del poder que obstaculizan el progreso en materia de desarrollo.

En un enfoque de derechos humanos, los planes, las políticas y los procesos de desarrollo están anclados en un sistema de derechos y de los correspondientes deberes establecidos por el derecho internacional. Ello contribuye a promover la sostenibilidad de la labor de desarrollo, potenciar la capacidad de acción efectiva de la población, especialmente de los grupos más marginados, para participar en la formulación de políticas, y hacer responsables a los que tienen la obligación de actuar. (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2006). Preguntas frecuentes sobre el enfoque de derechos humanos en la cooperación para el desarrollo. Naciones Unidas. Consultado en <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/FAQsp.pdf>).

Estereotipos de Género: Los estereotipos 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. (Glosario, Instituto Nacional de las Mujeres. México, 2007. Consultado en http://cedoc.inmujeres.gob.mx/lgamv/v/conavim/glosario_conavim.pdf)

Según la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, en su artículo 5, los estereotipos de

género son todos los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos.

Expresión de género: Es la manifestación del género de la persona. Puede incluir la forma de hablar, manierismos, modo de vestir, comportamiento personal, comportamiento o interacción social, modificaciones corporales, entre otros aspectos.²⁰ Constituye las expresiones del género que vive cada persona, ya sea impuesto, aceptado o asumido (Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales, CONAPRED. Consultado en https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Glosario_TDSyG_WEB.pdf).

Género: Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales y políticas construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de “masculinidad” y “feminidad”, los cuales establecen normas y patrones de comportamiento, funciones, oportunidades, valoraciones y relaciones entre mujeres y hombres. (Política de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Universidad Politécnica Metropolitana de Hidalgo, publicada el 26 de febrero de 2020). La utilización del género, como justificación para la supremacía masculina y hetero normada, reproduce condiciones de injusticia y desigualdad; es importante reconocer que, al ser el género un constructo social está en posibilidades de modificarse a favor de la igualdad entre personas, sin importar el sexo biológico (Glosario de Género. Instituto Nacional de las Mujeres. México. Consultado en <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario>).

Gobernanza comunitaria: Son las interacciones entre estructuras, procesos y tradiciones que determinan cómo son ejercidos el poder y las

responsabilidades, cómo se toman las decisiones y cómo tienen voz las y los pobladores y otros interesados en una comunidad (Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza).

Grupos en situación de vulnerabilidad: Aquellos núcleos de población y personas que, por diferentes factores o la combinación de ellos, enfrentan situaciones de riesgo o discriminación que les impiden alcanzar mejores niveles de vida y, por lo tanto, requieren de la atención e inversión del Gobierno para lograr su bienestar (Ley General de Desarrollo Social art. 5 fracción 6).

Hostigamiento sexual: 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. (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, art. 13).

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. (Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales, CONAPRED. Consultado en https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Glosario_TDSyG_WEB.pdf). Existen identidades cisgénero, trans, no binarias, fluidas, entre otras, que muestran la dimensión espectral de las subjetividades dentro del marco identitario de género. (Glosario de las diversidades sexo genéricas. LGBTIQ+, UNAM. Consultado en <https://>

coordinaciongenero.unam.mx/avada_portfolio/glosario-de-las-diversidades-sexogenericas-lgbtiq/).

Igualdad: Puede ser entendida como el derecho que tiene toda persona a ser tratada sin distinción, exclusión o restricción del goce de sus derechos humanos (Comisión de Derechos Humanos del Estado de México. Consultado en <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/12/5930/12.pdf>).

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, saludable, cultural y familiar. (Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, art.5 fracción IV).

Igualdad sustantiva: Es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales (Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, artículo 5, fracción V).

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. (Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación y Política de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Universidad Politécnica Metropolitana de Hidalgo).

Institucionalización de la perspectiva de género: La institucionalización de la perspectiva de género es un proceso sistemático de integración de un nuevo valor en las rutinas del quehacer de una organización, mediante

el cual las demandas de las mujeres por la igualdad sustantiva se insertan en los procesos y procedimientos regulares y a las normas institucionales. Como resultado de esta incorporación formal de la perspectiva de género, se generan prácticas, reglas y sanciones, mantenidas por la voluntad general de la sociedad, para propiciar la igualdad, combatir la violencia contra las mujeres y niñas y contrarrestar las desventajas sociales que se asocian a la condición sexo genérica. (Glosario de Género. Instituto Nacional de las Mujeres. México. Consultado en <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario>).

Intercultural: Se refiere a la presencia e interacción equitativa de diversas culturas y la posibilidad de generar expresiones culturales compartidas, adquiridas por medio del diálogo y de una actitud de respeto mutuo (Convención sobre la protección y promoción de la diversidad de las expresiones culturales, 2007, art. 4 numeral 8).

Interseccionalidad: Es una categoría de análisis para referir los componentes que confluyen en un mismo caso, multiplicando las desventajas y discriminaciones. Este enfoque permite contemplar los problemas desde una perspectiva integral, evitando simplificar las conclusiones y, por lo tanto, el abordaje de dicha realidad. Bajo la óptica de la interseccionalidad, por ejemplo, cualquier persona puede sufrir discriminación por el hecho de ser adulta mayor, ser mujer, provenir de alguna etnia indígena, tener alguna discapacidad o vivir en una situación de pobreza; y todas las posibilidades de desigualdad antes mencionadas, pueden coexistir en una sola persona, lo que le pone en un mayor riesgo de vulnerabilidad (Glosario de Género. Instituto Nacional de las Mujeres. México. Consultado en <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario>).

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 de las mujeres. (Glosario de Género. Instituto Nacional de las Mujeres. México. Consultado en <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario>).

Lenguaje sexista: Es el modo de hablar que legitima y reproduce relaciones desiguales e injustas entre los sexos, mediante formas de expresión colectiva que, generalmente, devalúan e invisibilizan a las mujeres y lo femenino con formas lingüísticas androcéntricas, misóginas y homofóbicas. (Glosario para la igualdad de género en la UNAM. Consultado en <https://consejo.unam.mx/comisiones/especial-de-equidad-de-genero/reglamentos-y-lineamientos/328-glosario-para-igualdad-genero>).

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. La noción de masculinidades enfatiza el proceso por medio del cual los hombres se construyen y relacionan desde el respeto y la plena expresión

del ejercicio de los derechos, libertades y capacidades de las personas y en las relaciones de género. Es decir, exhorta a que los hombres se construyan identidades libres de estereotipos y de violencia contra sí mismos y contra las mujeres y personas con quienes interactúan en la pareja, en las familias, en las escuelas y en los espacios públicos. De acuerdo con el portal “Mujeres sin violencia” (2018) algunas de las cualidades de las masculinidades desde esta perspectiva serían:

- No utilizar el poder para imponerse sobre otros/as;
- Luchar porque los hombres y las mujeres puedan disfrutar del trabajo y del hogar por igual;
- Compartir las labores domésticas y el cuidado de los hijos e hijas;
- Agruparse entre hombres para plantear cambios en sus actitudes convencionales;
- Promover la no violencia en sus hijas e hijos y en otros hombres;
- Oponerse al machismo y reconocer las consecuencias negativas que éste ha traído a sus relaciones interpersonales;
- Dejar de ver amenazada la masculinidad por expresar sus emociones o compartir la promoción de los derechos de las mujeres;
- No considerar la homosexualidad como un peligro para su masculinidad;
- Rechazar la educación sexista y homofóbica para los hijos e hijas;
- Y buscar que sus hijos, desde edad temprana, desarrolle una masculinidad libre de estereotipos y de violencia.

(Glosario de Género. Instituto Nacional de las Mujeres. México. Consultado en <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario>).

Misoginia: Son conductas de odio hacia las mujeres, las adolescentes y las niñas y se manifiestan en actos violentos y crueles contra ellas por el hecho de serlo. (Ley General de Acceso

de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, art. 25, Fracc XI).

Modalidades de violencia contra las mujeres:

Las formas, manifestaciones o los ámbitos de ocurrencia en que se presenta la violencia contra las mujeres (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, art. 5 fracción V).

Violencia familiar: Es el acto abusivo de poder u omisión intencional, dirigido a dominar, someter, controlar, o agredir de manera física, verbal, psicológica, patrimonial, económica y sexual a las mujeres, dentro o fuera del domicilio familiar, cuyo agresor tenga o haya tenido relación de parentesco por consanguinidad o afinidad, de matrimonio, concubinato o mantengan o hayan mantenido una relación de hecho. (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, art. 7).

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. (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, art. 10).

Violencia en la Comunidad: Son los actos individuales o colectivos que transgreden derechos fundamentales de las mujeres y propician su denigración, discriminación, marginación o exclusión en el ámbito público. (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, art. 16).

Violencia Institucional: Son los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir

el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia. (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, art. 18).

Violencia Femicida: Es la forma extrema de violencia de género contra las mujeres, producto de la violación de sus derechos humanos, en los ámbitos público y privado, conformada por el conjunto de conductas misóginas que pueden conllevar impunidad social y del Estado y puede culminar en homicidio y otras formas de muerte violenta de mujeres. (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, art. 21).

No discriminación: Es un concepto que hace referencia al derecho que tienen todas las personas a no vivir distinciones, exclusiones, restricciones que con intención o sin ella, obstaculicen, restrinjan, impidan, menoscaben o anulen el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y libertades (Comisión Nacional de Derechos Humanos).

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 (Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales, CONAPRED. Consultado en https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Glosario_TDSyG_WEB.pdf).

Origen étnico: aquellas personas que de acuerdo con sus antepasados, costumbres, cultura, historia familiar y tradiciones forman o se considera parte de un grupo indígena o se considera negro(a) afroamericano(a),

afrodescendiente. (Glosario INEGI, consultado en <https://www.inegi.org.mx/app/glosario/default.html?p=encuci2020>).

Paridad de género: Estrategia política que tiene por objetivo garantizar una participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la sociedad, particularmente en la toma de decisiones. En la práctica, la paridad se traduce como la apertura de mayores espacios de participación política a las mujeres. Se relaciona con la necesidad de incrementar el acceso de las mujeres a los puestos de toma de decisiones a través del sistema de cuotas de participación política, es decir, que implicaría que tanto mujeres como hombres deben tener un porcentaje de cargos de representación popular y de toma de decisiones equivalente al porcentaje de la población que representan. (Glosario de Género. Instituto Nacional de las Mujeres. Consultado en http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf).

Patriarcado: Término originalmente derivado de la palabra Patriarca, es utilizado en los años 70 por los estudios feministas y de género para hacer referencia a una estructura de organización y dominación sexo-género en el que prevalece la autoridad y el poder de los hombres y lo masculino; mientras las mujeres son despojadas del ejercicio de libertades, derechos, poder económico, social o político. Gerda Lerner (1986) definió al patriarcado como:

“la manifestación e institucionalización del dominio masculino sobre las mujeres y niños/as de la familia y la ampliación de ese dominio sobre las mujeres en la sociedad en general”. Suele ser inherente a sistemas de liderazgo en ciertas Iglesias como las ortodoxas griega y rusa. Diversos estudios de las ciencias sociales confirman que en México aún prevalece una cultura patriarcal en las relaciones entre mujeres y hombres, en las familias y en espacios de

interacción social y política. Por ello, el uso de este término en ciertos contextos puede adquirir un carácter de denuncia con miras a trascender hacia sistemas de organización social y política inspiradas en la justicia, la igualdad y libres de violencia. (Glosario de Género. Instituto Nacional de las Mujeres. México. Consultado en <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario>).

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. (Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, art.5 fracción VI). Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones. (Ley de General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, art.5 fracción IX).

Prevención de la violencia: Conjunto de acciones diseñadas para evitar comportamientos violentos entre las personas. En ellas entra la violencia contra la pareja, contra niños y niñas, contra adultas y adultos mayores o contra personas de distinta etnia, religión o posición

social. Se entiende como la adopción de medidas encaminadas a impedir que se produzca un deterioro físico, intelectual, psíquico o sensorial (prevención primaria) o a impedir que ese deterioro cause una discapacidad o limitación funcional permanente (prevención secundaria). Puede incluir muchas acciones diferentes y su efecto puede analizarse en la reducción del problema que se está previniendo. Glosario de Género. (Glosario, Instituto Nacional de las Mujeres. México, 2007. Consultado en http://cedoc.inmujeres.gob.mx/lgamv/v/conavim/glosario_conavim.pdf).

Racismo: es el odio, rechazo o exclusión de una persona por su raza, color de piel, origen étnico o su lengua, que le impide el goce de sus derechos humanos. Es originado por un sentimiento irracional de superioridad de una persona sobre otra. (COPRED. Consultado en <https://www.copred.cdmx.gob.mx/agenda-internacional/racismo>).

Revictimizar: Se refiere a un patrón en el que la víctima de abuso y/o de la delincuencia tiene una tendencia significativamente mayor de ser víctimas nuevamente. Se entiende como la experiencia que victimiza a una persona en dos o más momentos de su vida, es decir, la suma de acciones u omisiones que generan en la persona un recuerdo victimizante. Como acciones de prevención a la revictimización se encuentran: el acompañamiento terapéutico, la reconstrucción de redes sociales, diagnósticos y orientación, así como actividades a largo plazo que impliquen el restablecimiento de los derechos de las víctimas. (Modelo Integral de Atención a Víctimas, 3,2, consultado en https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5395286&fecha=04/06/2015#gsc.tab=0) Los servidores públicos que intervengan con motivo del ejercicio de derechos de las víctimas no deberán criminalizarla o responsabilizarla por su situación de víctima

y deberán brindarle los servicios de ayuda, atención y asistencia desde el momento en que lo requiera, así como respetar y permitir el ejercicio efectivo de sus derechos. (Ley General de Víctimas art. 5).

Roles de género: El término explica el conjunto de conductas y expectativas, que deben regir la forma de ser, sentir y actuar de las mujeres y los hombres. A pesar de la persistencia de estos roles asignados a unas y otros a partir de estereotipos de género, en muchas culturas y sociedades actuales aún prevalecen en las relaciones familiares, sociales o laborales. (Glosario de Género. Instituto Nacional de las Mujeres. México. Consultado en <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario>).

Sensibilización: Herramienta para crear conciencia, por medio de la reflexión, y abordar aspectos ocultos o naturalizados en las relaciones de poder entre las personas y grupos sociales. La sensibilización en género busca que las y los participantes reflexionen en torno a lo “femenino” y lo “masculino”, a las asimetrías y desigualdades para generar procesos de cambio tanto en el plano personal como institucional, con miras a conformar políticas, programas y proyectos con una visión de igualdad y equidad para mujeres y hombres. (Guía metodológica para la sensibilización en género. Instituto Nacional de las Mujeres. Consultado en http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100972.pdf).

Sesgo de género o ceguera de género: se refiere a la omisión que se hace sobre cómo son conceptualizadas las mujeres, los hombres y las relaciones de género en un determinado objeto de estudio o problemática. (Glosario de Género. Instituto Nacional de las Mujeres. México. Consultado en <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario>).

Sexo: Se 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. (Glosario de Género. Instituto Nacional de las Mujeres. México. Consultado en <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario>).

Tipos de violencia contra las mujeres: Los tipos de violencia contra las mujeres son: I. *La violencia psicológica.* Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio; II. *La violencia física.* Es cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas; III. *La violencia patrimonial.* Es cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima. Se manifiesta en: la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima; IV. *Violencia económica.* Es toda acción u omisión del Agresor que afecta la supervivencia

económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral; V. *La violencia sexual.* Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la Víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto, y VI. *Cualesquiera otras formas análogas que lesionen o sean susceptibles de dañar la dignidad, integridad o libertad de las mujeres.* (Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, art.6).

Transversalización de la perspectiva de género: 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. (Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, art.5 fracción VII).

Uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efecto, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daño psicológico, trastornos del desarrollo o privaciones (Organización Mundial de la Salud).

Violencia contra la mujer: 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. (Ley de General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, art.5 fracción IV).



Violencia por razones de género: La violencia de género se refiere a los actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas en razón de su género. Tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas. El término se utiliza principalmente para subrayar el hecho de que las diferencias estructurales de poder basadas en el género colocan a las mujeres y niñas en situación de riesgo frente a múltiples formas de violencia. Si bien las mujeres y niñas sufren violencia de género de manera desproporcionada, los hombres y los niños también pueden ser blanco de ella. En ocasiones se emplea este término para describir la violencia dirigida contra las poblaciones LGBTQI+, al referirse a la violencia relacionada con las normas de masculinidad/feminidad o a las normas de género (ONU MUJERES).