



IGUALDAD
DE GÉNERO UNAM

POR UNA CONVIVENCIA IGUALITARIA, INCLUYENTE Y LIBRE DE VIOLENCIAS

**KIT DE
ESTUDIANTES**



Créditos

Coordinación

Mónica Quijano Velasco

Elaboración de contenidos

Erika Romo Romo

Paula Maulén Barragán

Apoyo en la elaboración de contenidos

Angélica Sandoval Carréon

Ariana Carmona Terrazas

Ariana Toriz Martínez

Brenda Medina Ramírez

Gabriela Gutiérrez Mendoza

Georgina Romero Gaeta

Jimena García García

Shirley Vallejo Tapia

Revisión de contenidos

Tania Jimena Hernández Crespo

Corrección de estilo

Arantza Alvarado Vargas

Diseño y formación

Rut Ruiz Cárdenas

Ilustraciones

Daniela Romagnoli Herrera

Primera edición: Agosto 2023

2023 UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

Ciudad Universitaria, C.P. 04510, Ciudad de México

Coordinación para la Igualdad de Género

Dirección de Educación para la Igualdad

Dirección de Transversalización de Políticas Universitarias



Por una convivencia igualitaria, incluyente y libre de violencias. Kit de estudiantes. Universidad Nacional Autónoma de México se distribuye bajo una Licencia Creative Commons Reconocimiento-No comercial-Sin obras derivadas 4.0 Internacional.

Este documento puede ser descargado y compartido con fines no lucrativos, siempre y cuando no se mutile y se cite la fuente completa. De otra forma requiere permiso previo por escrito de la Institución.

Hecho en México.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

Enrique Luis Graue Wiechers

Rector

Leonardo Lomelí Vanegas

Secretario General

Luis Agustín Álvarez Icaza Longoria

Secretario Administrativo

Patricia Dolores Dávila Aranda

Secretario de Desarrollo Institucional

Raúl Arcenio Aguilar Tamayo

Secretario de Prevención, Atención y Seguridad Universitaria

Hugo Alejandro Concha Cantú

Abogado General

Tamara Martínez Ruíz

Coordinadora para la Igualdad de Género

Mónica Quijano Velasco

Dirección de Educación para la Igualdad

Sandra Barranco

Dirección de Transversalización de Políticas Universitarias

Índice



¿Por qué es importante este Kit?



¡Detengamos la violencia antes de que ocurra!

- ¿Qué es el consentimiento?
- Reconozcamos la violencia de género entre estudiantes para prevenirla
- Construyamos relaciones igualitarias y libres de violencia entre estudiantes: breve guía de buenas prácticas
- ¿Y qué pasa con las relaciones de poder? Reconozcamos estas violencias para prevenirlas
- Buenas prácticas para relacionarnos con figuras de autoridad



Lenguaje incluyente y no sexista



¿Cuáles son las instancias para la Igualdad de Género en la UNAM?

- Comisión Especial de Igualdad de Género del Consejo Universitario (CEIG)
- Coordinación para la Igualdad de Género de la UNAM (CIGU)
- Comisiones Internas para la Igualdad de Género (CInIG)
- Personas Orientadoras Comunitarias (POC)
- Defensoría de los Derechos Universitarios, Igualdad y Atención a la Violencia de Género (DDUIAVG)



¿Qué hacer si estás en una situación de violencia?



Redes de apoyo y de cuidados



Cuidar nuestros cuerpos en la Universidad

Servicios de salud para estudiantes

- Salud sexual y reproductiva. Tus derechos
- Maternidad: lactarios y derecho a una lactancia libre
- Salud mental



Glosario



Fuentes consultadas

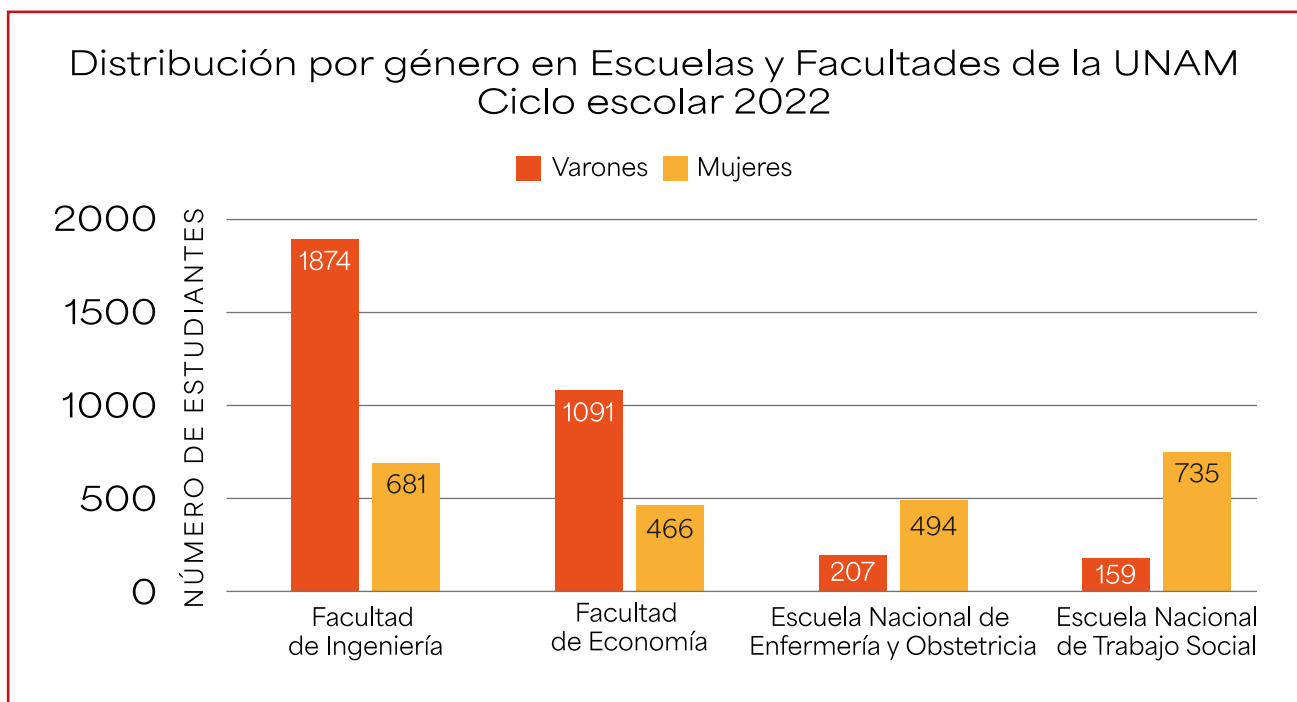
**¿POR QUÉ ES
IMPORTANTE
ESTE KIT?**



¿Por qué es importante este kit?

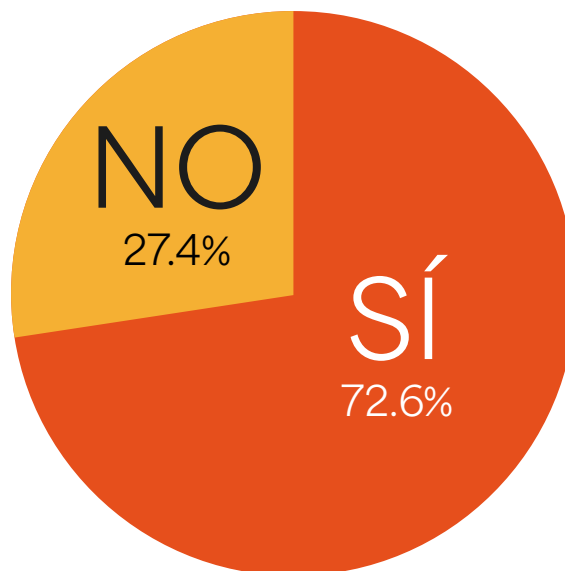
Ser parte de la comunidad UNAM nos permite conocer diferentes personas, saberes y espacios, practicar deportes, acercarnos al arte, estudiar, intercambiar ideas, entre muchas cosas más que ayudan a imaginar y realizar proyectos de vida desde lo que cada persona quiere para sí misma y para la vida en colectivo. Para que esto sea una posibilidad real para todas las personas, es indispensable que la vida en la universidad (y en todos los ámbitos) se dé en condiciones libres de violencia; particularmente, libres de violencia por razones de género, la cual ha afectado especialmente a las mujeres y a las personas de la diversidad sexogenérica.

Seguramente has notado que existen algunas carreras, como las Ingenierías o la Economía, donde hay mucha menor presencia de mujeres que de hombres. Por el contrario, hay otras en las que hay muy poca participación de varones, sobre todo aquellas que se relacionan con labores de cuidado como son Trabajo Social y Enfermería.



Asimismo, nos encontramos con los altos índices de discriminación que continúa viviendo la comunidad LGBTIQ+ en la Universidad. Según la *Primera consulta universitaria sobre condiciones de igualdad de género de la comunidad LGBTIQ+* en la UNAM, el 76,6% de las personas entrevistadas ha vivido, por lo menos, una forma de discriminación dentro de la Universidad.

Personas de la comunidad LGBTIQ+ que han vivido alguna forma de discriminación en la UNAM



De igual forma, son innegables los casos de acoso sexual, violencia psicológica y otros **tipos de violencia*** que siguen ocurriendo en los espacios y en las relaciones universitarias.¹

Es importante considerar que el 98.2% de personas que han presentado quejas por posible violencia de género han sido mujeres, mientras que el 94.9% de personas señaladas como presuntos agresores han sido varones (OAG, 2020).



1438

personas que han presentado una queja



1311

personas presuntas agresoras

Desde hace mucho tiempo y particularmente en los últimos años, las luchas de mujeres y personas de las diversidades y disidencias sexogenéricas que forman parte de esta comunidad han permitido que la UNAM haya dado pasos importantes para prevenir situaciones como las anteriores; sin embargo, aún queda mucho camino por recorrer.

¹ Puedes encontrar más información sobre el tema en el último [Informe sobre la Implementación del Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM](#) de la Oficina de la Abogacía General de la UNAM.

Ese camino únicamente podrá transitarse en comunidad, con las acciones constantes de todas y cada una de las personas universitarias. En ese sentido, **es muy importante que como integrantes de la universidad nos asumamos como personas con derechos que deben ser garantizados**, tanto dentro como fuera de la UNAM. Para que esto ocurra, debemos conocer cómo defender tanto nuestros derechos como respetar los de las demás personas, así como saber que la Universidad los reconoce en su legislación y cuenta con dependencias encargadas de protegerlos.

Para sumar a ese compromiso, en este documento queremos compartir contigo herramientas para reconocer y prevenir la violencia por razones de género, y para construir la Universidad que queremos: una universidad igualitaria y libre de violencia.



**¡DETENGAMOS
LA VIOLENCIA
ANTES DE QUE
OCURRA!**



¡Detengamos la violencia antes de que ocurra!

Una parte fundamental para la construcción de espacios igualitarios y libres de violencia es enfocarnos en la **prevención**; es decir, en acciones que nos ayuden a evitar la violencia de género **antes de que suceda**.

Para ello, en este apartado hablaremos de algunas violencias que se cometen comúnmente en la vida universitaria, con la intención de que puedas reconocerlas como tales. Te compartiremos también algunas prácticas que pueden contribuir a generar ambientes escolares donde todas las personas puedan disfrutar con libertad su experiencia como integrantes de la universidad.



¿Qué es el consentimiento?

Cuando hablamos de “**consentimiento***” y “**consentimiento sexual***”, hablamos del derecho a ejercer nuestra libertad y de elegir conscientemente los vínculos afectivos y sexo-afectivos, las prácticas que queremos tener con otras personas, así como las formas en que, en general, queremos (o no queremos) relacionarnos e interactuar con otras personas.

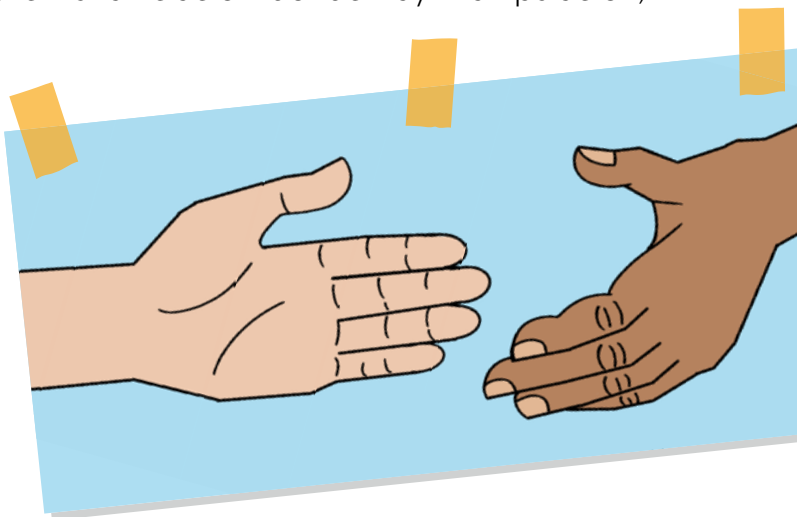
¿Entonces el consentimiento no aplica sólo para relaciones de pareja?

¡Así es! El consentimiento atraviesa todo tipo de relaciones y no se restringe a interacciones de carácter sexual o físicas. Por ejemplo, dentro de éste también cabe que le preguntes a tu mejor amiga si puedes publicar en tus redes sociales una foto de ella en la fiesta a la que fueron el fin de semana y aceptar su respuesta; o decirle a un compañero de clase que no quieres que comparta con más personas una situación personal que comentaste con él en confianza.

Aunque pudiera parecer muy obvio que al convivir con alguien se debe hacer bajo estos términos, hay que considerar que las relaciones se han construido en una cultura que históricamente ha mantenido desigualdades sociales a través de sus tradiciones, costumbres y conductas, por lo que hemos aprendido a relacionarnos desde esas desigualdades como parte de nuestra cotidianidad. Por esta razón, a veces puede parecer normal mantener amistades, parejas y todo tipo de relaciones sin el cuidado de nuestras **responsabilidades afectivas*** y, por ello, pueden ser dañinas para nuestro bienestar emocional, intelectual y hasta físico.

Ahora, aunque es cierto que la libertad es un derecho humano y todas las personas somos libres para actuar y tomar decisiones, es muy importante saber que **hay elementos y/o condiciones que dificultan o impiden ejercer el consentimiento**, pues necesitamos de varios factores para que sea posible actuar con libertad. Por ejemplo, si una persona está dormida o inconsciente por cualquier motivo, o si está en una relación donde hay manipulación, no está en posibilidades reales de dar su consentimiento pleno para tener cualquier tipo de interacción con una persona.

De igual forma, las desigualdades sociales –y particularmente las **desigualdades de género***– son un factor que hay que tomar muy en cuenta al hablar del consentimiento. Por ejemplo, bajo los **mandatos de género***,



muchas mujeres han aprendido que hay que ceder para satisfacer a alguien más, aún cuando eso implique hacer algo que ellas no quieren. Mientras que a los hombres, por lo general, se les educa para priorizar sus propios deseos a pesar de que eso implique ignorar o pasar por encima de los de otras personas, especialmente los de las mujeres o personas sexodiversas.

Esto implica que para ejercer y respetar plenamente el consentimiento, es importante sensibilizarnos sobre las desigualdades a través de reflexiones, información y empatía. La sensibilización consiste en “caer en cuenta” sobre los daños y privilegios que han sido otorgados a las personas por su **sexo***, **género***, color de piel, nivel económico, etc. Se trata también de identificarnos en esas relaciones y reconocer cómo nos afectan o cómo afectamos a otras personas consciente e inconscientemente.

En este contexto, hablar de consentimiento es una tarea ética que nos coloca de manera activa en el **trabajo de cuidados***; primero de **autocuidado*** y también del cuidado de las otras personas con las que convivimos, pues el consentimiento, además de hablar sobre nuestras propias libertades de elegir cómo relacionarnos, implica también nuestra responsabilidad de respetar esa misma libertad que tiene cada quien para decidir cómo vincularse con nuestra persona. **Ignorar y transgredir esas libertades son una forma de violencia.**

EL CONSENTIMIENTO SEXUAL SIEMPRE ES...

LIBRE:

Elegido de forma voluntaria, sin ningún tipo de presión ni manipulación y en estado de **lucidez**.

AFIRMATIVO:

Expresado de forma positiva, **explícita** y concordante, no hay circunstancia que permite presuponerlo.

REVERSIBLE:

La persona puede **retirarlo** en cualquier momento sin sufrir consecuencias y sin dar justificaciones.

ESPECÍFICO:

Se da para una práctica **concreta**, no es extensible a cualquier otra.

Fuente: Faur, E. (2019). “Del escrache a la pedagogía del deseo”. Revista Anfibia.
Recuperado de: <http://revistaanfibia.com/cronica/del-escrache-la-pedagogia-del-deseo/>

Reconozcamos las violencias de género entre estudiantes para prevenirlas

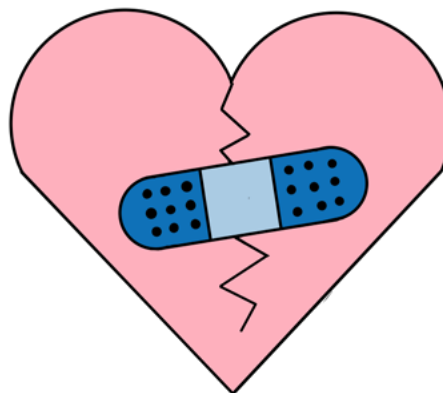
Un paso indispensable para la prevención de la **violencia de género*** al interior de la UNAM es reconocer que, como parte de un contexto **patriarcal*** y **cisheteronormado***, en las relaciones que se entablan entre quienes son parte de la universidad se viven diferentes formas de violencia. Es fundamental que aprendas a identificarlas, para así tomar conciencia de la problemática y de tus propios actos, y con ello asumir un compromiso individual y colectivo para erradicar estas prácticas.

A continuación, encontrarás elementos que te permitirán reconocer algunas violencias que se ejercen comúnmente en el trato entre estudiantes.

= Violencias en **relaciones sexoafectivas***

En ocasiones solemos pasar por alto muchas actitudes y acciones violentas, porque –bajo la idea del **amor romántico***– hemos aprendido que así se debe vivir o sentir el amor. Sin embargo, es importante que sepas que si alguna persona con quien te relacionas de forma sexoafectiva llega a hacer algunas de las siguientes acciones (o similares), constituye una forma de violencia por razones de género:

- Minimiza, invalida y te hace dudar de tus propias emociones con comentarios como “estás exagerando”, “estás loca”, etc. (**gaslighting***), o con acciones como burlarse o ignorar las formas en que le comunicas cómo te sientes.
- Menosprecia las actividades que realizas o las opiniones que expresas sugiriendo que son menos importantes que lo que hace esa persona. Por ejemplo, decir que te va bien en tus clases porque son más sencillas que las suyas.
- Te reclama por dedicar tiempo a actividades o a personas ajenas a su relación, como salir con tus amistades, descansar, estar con tu familia o pasar tiempo a solas.
- Te pide, ya sea de forma directa o con insinuaciones, que luzcas de cierta manera y no como tú deseas. Por ejemplo, enojándose si utilizas prendas cortas, si te pintas el cabello o si usas maquillaje.
- Te pide en público que hagas algo para que sientas presión de aceptar. Por ejemplo, preguntarte frente a muchas personas si quieres iniciar una relación de noviazgo o asistir a algún evento.



- Recurre a amenazas y chantajes para que permanezcas en la relación. Por ejemplo, te dice que si terminan se va a lastimar, o condiciona que su relación continúe sólo si dejas de hablar con cierta persona o si cierras tus redes sociales.
 - Te obliga a permanecer en un lugar a pesar de que tú expresas que no quieres estar ahí o de que muestras incomodidad.
 - Tiene cambios de humor repentinos y te culpa por no poder controlar sus propias emociones.
 - Te miente sobre el uso de anticonceptivos o te presiona para que utilices alguno que tú no deseas y que puede tener afectaciones en tu salud. Por ejemplo, quitarse un condón mientras tienen relaciones sexuales después de acordar utilizarlo, o insistir en que tomes pastillas del día siguiente sin considerar las consecuencias hormonales que eso puede tener en tu cuerpo.
- Tiene alguna interacción de carácter sexual contigo sin que tú lo consientas y desees. Por ejemplo, besarte a la fuerza, hacer comentarios sobre tu vida sexual en ambientes donde tú no desees compartir esa información, presionarte a tener relaciones sexuales a pesar de que tú no quieras hacerlo o no de la manera en que tú desees, establecer algún contacto sexual cuando tú no podías tomar decisiones conscientemente – por estar durmiendo, haber consumido sustancias, etc.
 - Utiliza la fuerza física para lastimarte o para obligarte a hacer algo que tú no quieres.



¡Ojo!

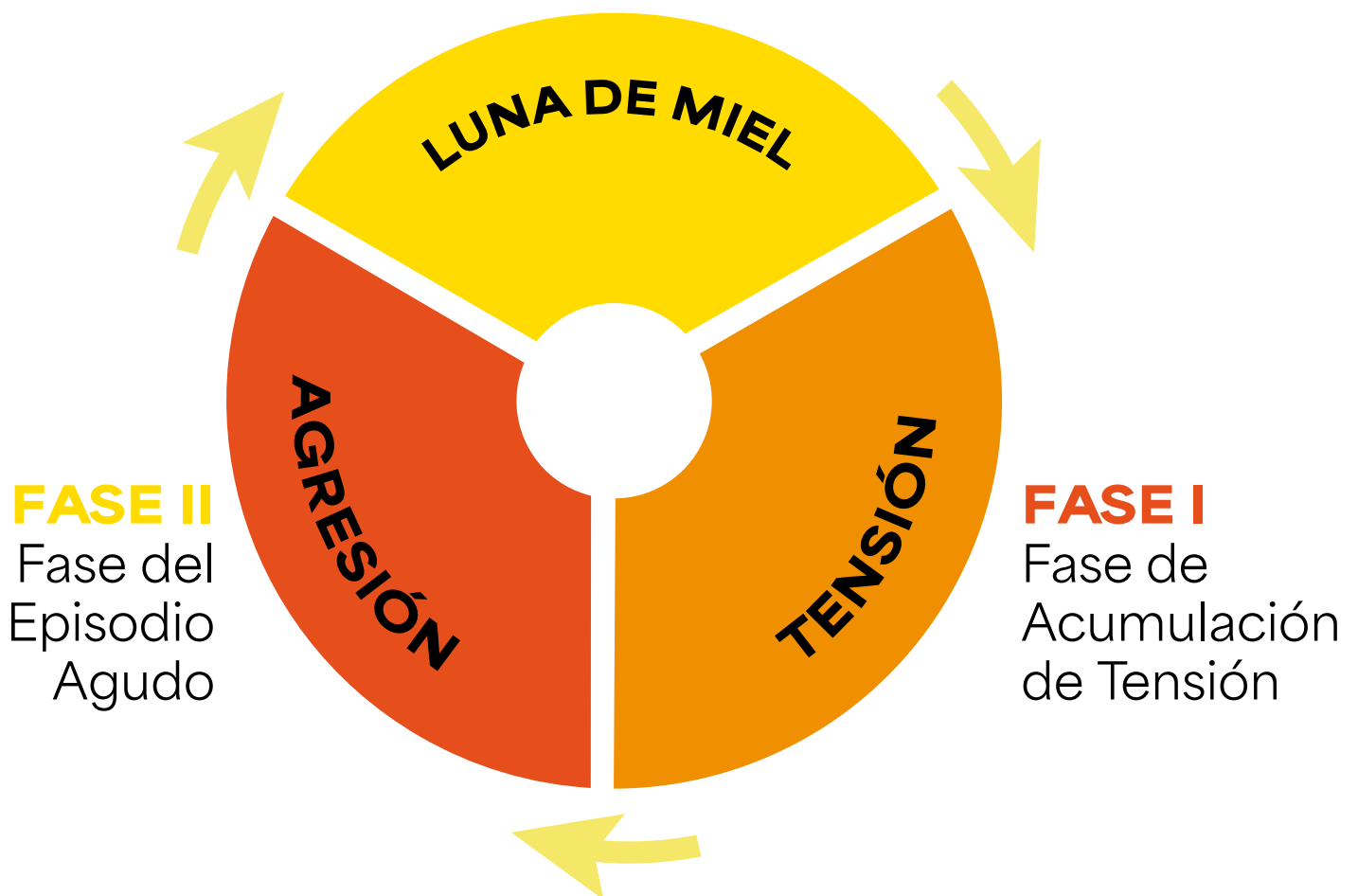
Aunque estas prácticas son comunes en relaciones sexoafectivas, no son exclusivas de este tipo de relación, por lo que si alguien más se porta contigo de esa forma también existe un ejercicio de violencia. Es importante que puedas identificarlo y que cuentes con apoyo para enfrentar la situación de la forma en la que **tú** desees hacerlo.

Es común que después de un episodio de violencia, tu pareja muestre arrepentimiento y prometa que jamás se va a repetir la situación. Esto tiene que ver con la **espiral de la violencia***.

Círculo de la violencia

FASE III

Fase de la Luna de Miel o reconciliatoria



Durante tu etapa como estudiante compartes constantemente espacios y actividades con más personas que, como tú, están atravesando su experiencia universitaria. En estas interacciones también se llegan a ejercer violencias de género con situaciones como las siguientes:

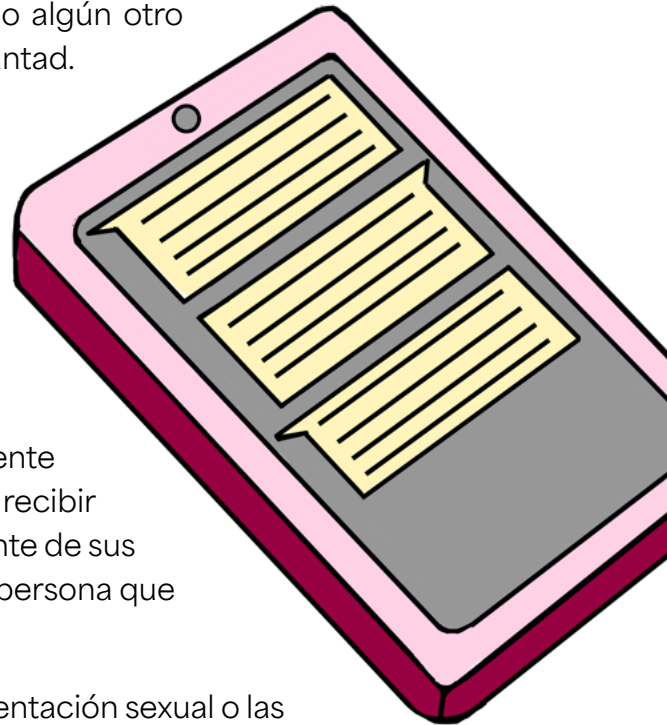
- Los varones suelen acaparar la palabra durante las clases interrumpiendo constantemente a sus compañeras (**manterrupting***) o saltándose acuerdos grupales al exceder el tiempo o la cantidad de sus participaciones.
- Distribuir las tareas conforme a **roles de género*** cuando se trabaja en equipo. Por ejemplo, a las mujeres se les encarga tomar notas dando por hecho que ellas son más cuidadosas y ordenadas, mientras que los varones se asumen o son elegidos como representantes para compartir frente al grupo el resultado del trabajo colectivo.
- Retomar aportaciones de compañeras por parte de varones, presentando esas ideas como tuyas y recibiendo reconocimiento por ello (**bropiating***), o tratar de explicarles de forma condescendiente algo que ellas mismas colocaron en la discusión (**mansplaining***).
- Dar un trato discriminatorio a las personas de las diversidades sexogenéricas. Por ejemplo, negarse a utilizar pronombres neutros para referirse a una compañera no binarie o a llamar por su **nombre elegido*** a una persona transexual, dejar fuera de los equipos a una persona por su **orientación sexual***, o negarle a personas de la comunidad trans y no binaria usar libremente los baños según su **identidad sexogenérica***.
- Hacer burlas, comentarios o gestos que expresan asco o molestia cuando alguna persona habla sobre su menstruación o trae consigo algún producto menstrual como una toalla sanitaria.
- Emitir comentarios sobre el cuerpo o la apariencia física de las personas sin que estos sean solicitados por la persona a quien se dirigen. Por ejemplo, decirle a una mujer que va pasando que se ve guapa, hablar sobre la pérdida o el aumento de peso de una persona, decirle a un amigo que no se vistió como hombre porque utilizó alguna prenda ajustada o de un color típicamente considerado como femenino.
- Tener alguna interacción de índole sexual con otra persona sin que ésta lo consienta y lo desee. Por ejemplo, mirar los pechos, las piernas o alguna parte del cuerpo de otra persona de forma lasciva, presionar a una persona a emborracharse para poder besarla, tener relaciones sexuales con una persona que no está consciente, etc.



= Violencia digital

En la actualidad, las interacciones que tenemos con otras personas en los espacios virtuales ocupan un lugar importante en las relaciones que construimos. Mediante redes sociales y otras plataformas nos comunicamos, nos informamos y compartimos cosas de nuestras vidas. En este sentido, lo que experimentamos a través de la virtualidad también tiene un impacto real en nuestras vidas. Por ello es muy importante que en estos espacios también sepamos reconocer cuando se están ejerciendo violencias con acciones como las siguientes:

- Presionar a alguien para que envíe fotos, videos o algún otro contenido de carácter sexual en contra de su voluntad.
- Enviar fotos, vídeos, mensajes o algún otro contenido de carácter sexual a otra persona sin su consentimiento.
- Difundir o amenazar con compartir imágenes, videos o algún otro contenido de carácter sexual de una persona sin su consentimiento.
- Utilizar grupos en redes sociales (generalmente conformados por varones) para compartir y/o recibir imágenes o videos de carácter sexual (generalmente de sus compañeras mujeres) sin el consentimiento de la persona que aparece en estos materiales.
- Insultar o burlarse de la identidad de género, la orientación sexual o las prácticas sexoafectivas de una persona en redes sociales o alguna otra plataforma digital.
- Hacer reclamos si alguien no te responde inmediatamente los mensajes o si está en línea y no te escribe.

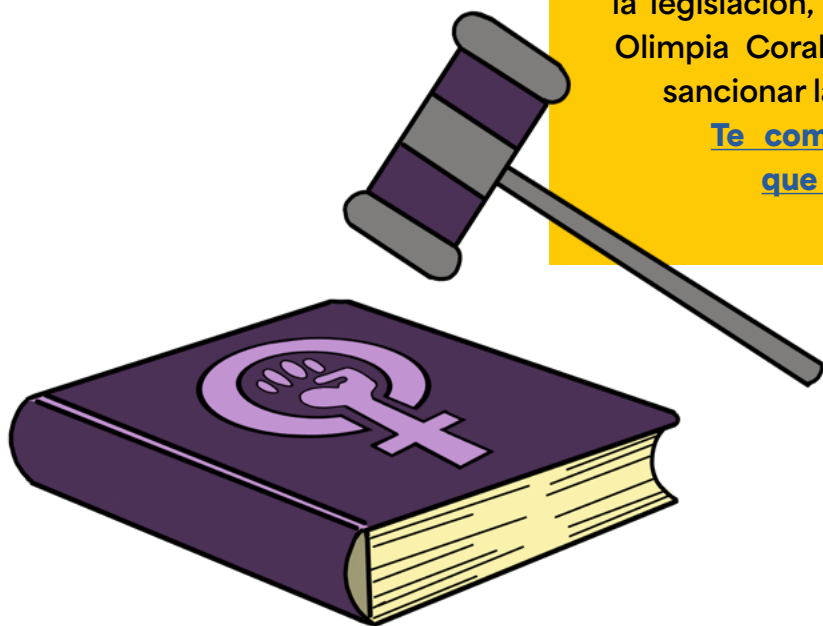


Hay que considerar que en este contexto patriarcal no sólo hemos **normalizado*** recibir violencia, sino también ejercerla. Por esta razón, es fundamental mirar tus propias acciones, revisar si estás causando algún daño y modificar tu comportamiento si detectas que estás ejerciendo alguna violencia del tipo que sea: digital, en tus relaciones de pareja, amistosas, familiares, académicas. etc.

¿Has escuchado hablar sobre la Ley Olimpia?

Este en realidad es un término que se ha utilizado para hablar de una serie de cambios en la legislación, impulsados por la lucha social de Olimpia Coral, que han permitido reconocer y sancionar la **violencia digital***

[Te compartimos algunos recursos para que puedas conocer más al respecto.](#)



¡Recuerda!

Si estás viviendo o viviste alguna de estas situaciones o parecidas, estás en una situación de violencia; esto puede ser que la violencia se esté ejerciendo hacia ti o que tú la estés ejerciendo. En cualquier caso, puedes acudir a la **Defensoría de los Derechos**

Universitarios, Igualdad y Atención de la Violencia de Género para recibir orientación y tomar decisiones informadas sobre lo que puedes hacer al respecto tanto al interior como al exterior de la Universidad.

Construyamos relaciones igualitarias y libres de violencia entre estudiantes: breve guía de buenas prácticas

¿Te has puesto a pensar cómo sería una UNAM libre de violencia de género?, ¿qué crees que cambiaría en tu día a día?

Algunos aspectos que muchas personas –especialmente mujeres y personas de la diversidad sexogenérica- han imaginado y colocado en la discusión, son, por ejemplo, que las mujeres podrían expresar con mayor soltura sus opiniones y eso les ayudaría a tener trayectorias académicas con menos obstáculos; o bien, que las personas de la diversidad sexogenérica podrían sentirse seguras y aceptadas dentro de los espacios escolares, lo cual reduciría la ansiedad y depresión que muchas de ellas experimentan. Los varones podrían expresar sus sentimientos con libertad, aún cuando estos impliquen temores o tristezas. obstáculos; o bien, que las personas podrían expresar y disfrutar de su identidad y sexualidad sin miedos, transitar y ocupar los espacios de la universidad con tranquilidad, vestir como deseen, elegir las clases que quieran tomar, aunque eso implique salir tarde de la escuela y un sinfín de cambios más.



¿Yo prejuizando?

Imagina una persona italiana, un hombre de Sudáfrica, una mujer. Ahora escribe o dibuja las características que vinieron a tu cabeza, piensa de dónde vienen esas ideas. ¿Son reales? ¿Son producto de la televisión, los medios de comunicación o algún personaje famoso? ¿Son estas características ofensivas? ¿Son realmente así los italianos, las personas de Sudáfrica y las mujeres? ¿Conoces a alguien que no cumpla con esas características?

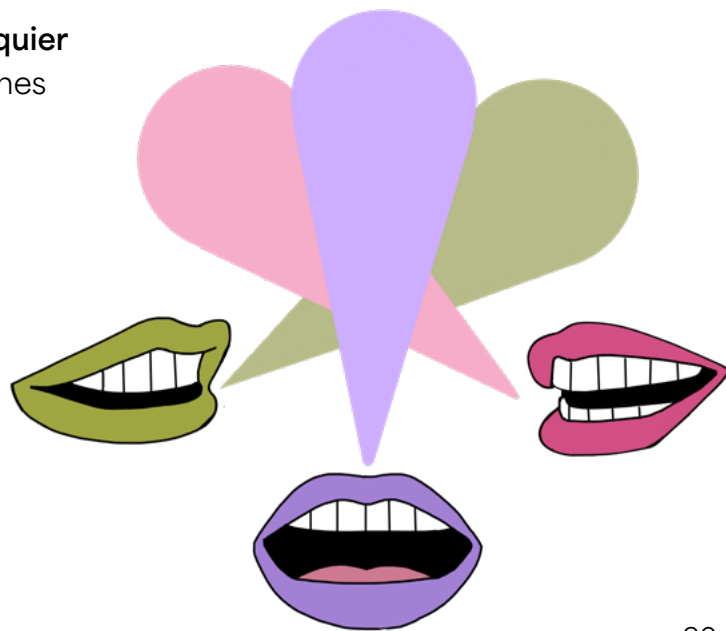
Después de este ejercicio complementa escuchando el TED TALK de la escritora Chimamanda Adichie sobre “La Historia Única”. Con este video la actividad anterior cobrá aún más sentido.. [Da click aquí.](#)

= Buenas prácticas en la convivencia cotidiana

- Utiliza **lenguaje incluyente*** y respeta los pronombres y nombres elegidos de las personas (más adelante hablaremos sobre este tema).
- Cuestiona tus ideas e identifica si tienes prejuicios basados en **estereotipos de género*** o de algún otro tipo. Es indispensable que comencemos a reflexionar y modificar nuestras acciones y expresiones para poder entablar relaciones libres de éstos.
- Evita utilizar sobrenombres con cualquier persona. Si es común que se dirijan a alguien con una palabra distinta a su nombre asegúrate de que sea con el consentimiento de esa persona.
- Establece y respeta límites y acuerdos de

convivencia. Por ejemplo, si en tu círculo de amistades desean o no tener contacto físico al saludarse, si existe algún tema que tus amistades prefieran no conversar, etc.

- No opines sobre el cuerpo ni la vida afectiva y/o sexual de otras personas sin su consentimiento.
- **Recuerda que “no” significa no en cualquier circunstancia.** No insistas ni presiones para buscar otra respuesta.
- Si alguien se acerca contigo para contarte una experiencia de violencia que vivió o que está atravesando, escucha con empatía, atención y respeto a su situación particular. Por ningún motivo le hagas sentir responsable o desestimes la forma en la que se siente ante lo ocurrido



= Buenas prácticas en los espacios virtuales:

- Recuerda que cualquier interacción humana requiere de consentimiento, particularmente si tiene que ver con la sexualidad de las personas. Si deseas enviar o recibir mensajes, fotografías o videos de este tipo con alguna persona, asegúrate de que haya un consentimiento libre, informado y pleno al respecto.
- Es fundamental que se respeten los acuerdos de confidencialidad si es que hubo intercambio de material y mensajes íntimos con alguna persona.
- No te incluyas ni permanezcas en grupos de redes sociales para compartir y/o recibir imágenes o videos de carácter sexual sin el consentimiento de la persona que aparece en estos materiales.
- Respeta los tiempos y deseos de las demás personas. En la actualidad, muchas veces el interés y la amabilidad de una persona se asocian a la rapidez con que contestan mensajes. Pero recuerda que todas las personas tienen actividades y responsabilidades fuera de las redes sociales.



¿Has escuchado la frase “Yo sí te creo”?

Esta es una consigna que se utiliza para expresar apoyo a personas, generalmente mujeres, que han sido víctimas de violencia por razones de género y también para hacer frente a las injusticias que, lamentablemente, muchas veces se cometen en su contra al culparlas por lo que pasó o incluso negar que haya sucedido. Por desgracia, a la fecha hay muchas mujeres que no se sienten seguras para denunciar las violencias que vivieron por temor a ser cuestionadas y juzgadas. Es por esto que frases como: “¿Y por qué hasta ahora denuncia si ya pasó mucho tiempo?”; “¿Estás segura de que eso pasó? Yo creo que estás exagerando”; “Ella se lo buscó por andar sola de noche.” “¿Pues cómo ibas vestida?”, etc., generan un daño profundo no sólo a la persona a la que se dirigen los comentarios, sino a toda la comunidad a la que pertenece (como puede ser una escuela), porque esto propicia un ambiente violento y de inseguridad para las personas que desean pedir ayuda. Por eso recuerda: **actuar desde la escucha y la empatía hacia las personas que están alzando la voz es también una forma de contribuir a erradicar las violencias.**

= Buenas prácticas en las actividades académicas:

- La identidad de género, la orientación sexual y las prácticas sexoafectivas de una persona forman parte de su derecho a decidir de forma autónoma sobre su propia vida. Por lo tanto, bajo ninguna circunstancia debes emitir juicios u opiniones al respecto.
- Revisa críticamente y con perspectiva de género la epistemología y las fuentes de consulta que utilizas para tus clases y tus tareas ¿contempla saberes diversos? ¿considera el pensamiento de mujeres y disidencias sexogenéricas?
- Cuando tengas oportunidad de elegir sobre el tema de un trabajo de clase, puedes abordar asuntos que contribuyan a visibilizar las realidades y aportaciones de mujeres y diversidades sexogenéricas.
- Tanto en el aula como en tus trabajos por escrito, utiliza lenguaje incluyente y no sexista.
- Evita acaparar la palabra en clase o interrumpir las participaciones de las demás personas. Recuerda que, históricamente, las personas de las diversidades y disidencias sexogenéricas y las mujeres han sido discriminadas, invalidadas y muchas veces silenciadas en espacios académicos.
- Al trabajar en equipo evita asignar tareas de acuerdo a estereotipos y roles de género: las mujeres no tienen letra bonita por naturaleza, ni los varones exponen mejor frente a grupo por una cuestión biológica. Recuerda que estos roles derivan de estereotipos asignados según el género. Cumple con tus compromisos y trata con amabilidad y respeto a quienes están trabajando contigo.



En ocasiones, cuando hablamos de violencia de género solemos pensar únicamente en violencia contra las mujeres, sin embargo, hay que tener en cuenta que esta violencia afecta a todas las personas y, de manera particular, a las poblaciones LGBTIQ+.

Frente a esta realidad que se vive también entre la comunidad universitaria, la Oficina de la Abogacía General elaboró la Cartilla Universitaria de buenas prácticas enfocadas a poblaciones LGBTIQ+ como una herramienta que permita visibilizar la existencia y las problemáticas que enfrentan estas poblaciones en la UNAM, así como promover cambios culturales encaminadas al logro de la igualdad y la no discriminación en la comunidad universitaria.

En este documento podrás encontrar:

- Glosario de conceptos básicos relacionados con la población LGBTIQ+
- Buenas prácticas en relación con:
 - Poblaciones LGBTIQ+ en general
 - Orientaciones sexuales diversas
 - Identidades y expresiones de género diversas
- Qué hacer ante la vulneración de los derechos de la población LGBTIQ+ en la UNAM

**¡Descarga
la Cartilla
aquí!**



= ¿Y qué nos toca a los hombres?

Como hombre probablemente te estés dando cuenta de que el mundo se está transformando y que, aunque aún falta mucho camino por recorrer, cada vez hay más igualdad de derechos entre mujeres y hombres. Puedes comparar a tu generación con la de tus papás y mamás, o de tus abuelos y abuelas y seguramente veremos cambios y avances. El reto como hombres jóvenes es el de sumarse también hacia la igualdad de género para que todas las personas podamos vivir en condiciones igualitarias, libres de violencia y discriminación.

Las protestas de las mujeres y de las diversidades sexogenéricas, así como los cambios que hace la UNAM, son una oportunidad para reflexionar en torno a las formas en que socialmente se ha aprendido a ser un hombre. Muchos de estos aprendizajes tienen que ver con el machismo que acepta la violencia contra las mujeres, contra otros hombres y contra personas no binarias o con identidades sexogenéricas disidentes. Esto daña a las demás personas y puede llevar también a prácticas de riesgo para la salud y el bienestar de los propios hombres. Hoy, tu paso por la Universidad es una excelente oportunidad para revisar lo que implica continuar o no en ese camino y así poder construir nuevas formas de convivencia.

Algunas buenas prácticas que puedes trabajar en ese sentido son:

- Escucha y respeta la lucha por los derechos de tus compañeras y de las mujeres y de las disidencias en general.
- Denuncia las distintas formas de violencia que observes tanto en la universidad como en otros espacios en los que convivas.
- Aumenta tu participación en las tareas del cuidado tanto en tu familia, en tus clases y en toda la universidad.
- Fortalece los cuidados de tu salud mental, sexual y reproductiva.
- Busca espacios para dialogar y reflexionar sobre las formas en que socialmente los hombres han aprendido a ser hombres.



En la CIGU contamos con el Programa Integral de Trabajo con Hombres (PROITH) que busca construir procesos críticos de reflexión y transformación en torno a las masculinidades en la UNAM, para contribuir a la erradicación de las desigualdades y violencias de género.

Para conocer más sobre las actividades que realiza el programa, [visita la página web de la CIGU.](#)

¿Y qué pasa con las relaciones de poder? Reconozcamos estas violencias para prevenirlas

Hasta ahora hemos hablado sobre las violencias por razones de género más comunes entre estudiantes; pero lo cierto es que no es con ellas, ellos y elles exclusivamente con quienes te vinculas en la vida universitaria. También están las relaciones con el profesorado, con tutoras y tutores, con las autoridades, con el personal administrativo, etc.

¿Qué significa que haya relaciones de poder dentro de los espacios universitarios?

Todas las personas cumplimos papeles diferentes según el lugar y el momento en el que nos encontramos, y esos papeles implican distintas actividades, recursos, funciones y responsabilidades. Al establecer relaciones, esas diferencias pueden generar un desequilibrio entre las personas, de forma que una tiene más poder sobre la otra.

Cuando alguien del funcionariado, personal académico o administrativo, por ejemplo un docente o un coordinador, ejerce violencia por razones de género, como podría ser el *mansplaining** o tocar a alguien sin su consentimiento, además del acto en sí mismo, **existe una relación de poder** que da un matiz particular a estas violencias.

En este sentido, dentro de los espacios académicos, el profesorado se convierte en una figura de poder con relación al estudiantado. De inicio, porque (incluso cuando se toman acuerdos de forma grupal) es quien tiene la responsabilidad

de decisiones cruciales para los procesos de enseñanza-aprendizaje, como qué temas se verán en determinada sesión y desde qué perspectiva se abordarán. Además decide las actividades a realizar en aras de consolidar los conocimientos trabajados, en aras de consolidar los conocimientos trabajados y es quien evalúa el desempeño de quienes están en su curso. Esta facultad de decisión dentro del aula se combina, a su vez, con dos factores más: con el reconocimiento que recibe por ser una persona experta por sus conocimientos sobre la asignatura; y, posteriormente, por el hecho de que, por lo general –al menos en bachillerato y licenciatura–, es mayor que sus estudiantes en cuanto a su edad. Por todas estas razones, sin duda el profesorado representa una figura de poder y autoridad frente al grupo.

¿Has escuchado hablar sobre el **adultocentrismo**?

Este término se refiere a una visión del mundo que sostiene la superioridad de las personas adultas sobre personas más jóvenes (UNICEF, 2013). Bajo este esquema, se considera a las personas adultas como el modelo ideal de persona, mientras que se percibe y se trata a las infancias, adolescencias y juventudes como personas incompletas y con menos derechos.

El adultocentrismo afecta nuestras relaciones sociales y académicas. Si como estudiantes constantemente escuchamos frases como “¿Tú qué vas a saber de eso si todavía eres muy joven?”, “Eso no es un problema, espérate a crecer y ya verás como hay cosas que sí son serias”, “No saben ni lo que quieren, sólo están haciendo un berrinche”, etc. puede llevarnos a creer que efectivamente nuestros conocimientos, nuestras opiniones, necesidades, intereses y experiencias son menos valiosas.

Como comunidad, tenemos que hacer un gran compromiso para reflexionar y eliminar el adultocentrismo de la universidad. ¡No olvides que tu voz siempre es válida y valiosa y que tu edad, de ninguna manera, condiciona o limita tus derechos!



La opinión y las acciones de una persona docente tiene un impacto sobre el alumando. Por ejemplo, si ésta descalifica la participación de un estudiante, tiene implicaciones diferentes a que si la misma acción es llevada a cabo por otro estudiante.

Con otras personas como tutores y tutoras, quienes están a cargo de la dirección o de alguna Coordinación, o quienes trabajan en servicios escolares, etc., existe una dinámica similar. Precisamente las atribuciones que tienen para tomar decisiones sobre la vida académica y cotidiana de la comunidad, el acceso y manejo de información y datos personales, el control sobre trámites importantes para la vida escolar o de las propias calificaciones, entre otras; les ponen también en una situación de poder diferente a la del estudiantado y por ello, las relaciones, aunque sean cordiales y respetuosas, no se dan en igualdad de condiciones.

Lo mismo ocurre con las relaciones de corte personal que entablamos a lo largo de nuestro paso por la universidad. Podemos establecer relaciones de amistad y sexoafectivas con nuestros pares, pero entablar vínculos de este tipo con personas que tienen un rol distinto al de estudiantes dentro de la Universidad (y que por ende pueden ser reconocidas como figuras de autoridad) puede generar vínculos basados en condiciones desiguales y jerárquicas.

Ningún miembro del profesorado o funcionariado puede pretender relacionarse de forma sexoafectiva contigo porque existe una relación de poder que haría que esa relación no se dé en términos igualitarios.

En caso de que esta situación ocurriera, la persona estaría incurriendo en una falta, pues no está tomando en cuenta la posición de poder que tiene sobre ti.

Las diferencias de poder también se hacen presentes aunque la convivencia se dé fuera de los espacios escolares o no tenga que ver con algún propósito académico. Por ello, aunque construyamos relaciones de confianza con nuestros *profes* y *profas*, con las personas ayudantes de profesor, con quien coordina nuestra carrera, etc., es muy importante que esas relaciones se mantengan siempre respetando ciertos límites.

Esta desigualdad de condiciones facilita el ejercicio de la violencia de género y de otras violencias. Es muy común que cuando se llegan a entablar relaciones entre personas que no son pares en la universidad, se presenten diversas formas de violencia que incluso llegan a ser más difíciles de identificar. Por ejemplo, una de las más recurrentes es el *gaslighting*; el hecho de que se reconozca a una de las personas de la relación como quien tiene más conocimientos, más prestigio, más experiencia, más edad, etc., permite que se le dé más valor a su percepción y favorece que ésta use esas condiciones para hacer dudar a la otra persona de lo que dice, piensa, siente o recuerda, convencerla de que está exagerando, de que está “loca” y “se está creando historias en su cabeza”.

Además, si llega a haber una situación de violencia en contra de una persona estudiante en una relación de estas características, esas mismas condiciones –en el contexto de una sociedad desigual– hacen que sea más difícil que la persona que vivió la violencia pueda denunciar lo que pasó y acceder a la justicia. Si deciden alzar la voz, muchas veces se enfrentan a que, por encima de su experiencia, la comunidad reconoce y defiende el prestigio de la persona que ejerció la violencia.

¿Qué pasa con el consentimiento cuando hay de por medio una relación de poder?

En este tipo de relaciones, el consentimiento tiene el mismo significado que en cualquier otra e implica la decisión del tipo de relación que se desea establecer, así como las condiciones de las interacciones que implique dicho vínculo. Sin embargo, hay que considerar que, al estar de por medio un desequilibrio de poder, esa decisión se puede ver condicionada o comprometida.

En el caso de la diferencia de edad, a veces puede molestartos y parecernos chocante que se piense que las personas menores de edad no pueden ejercer efectivamente el consentimiento, pues parece que es una forma de decir que no pueden decidir por sí mismas sobre sus propias relaciones o interacciones. Sin embargo, es mucho más complejo.

Particularmente, con la minoría de edad entra una cuestión legal, pues en nuestro país, que una persona mayor se relacione sexualmente con una persona menor de edad **constituye un delito**. Además de esto, hay que considerar que tener más años, muchas veces se traduce en tener mayor experiencia, como por haber estado en más relaciones sexoafectivas, tener mayor independencia económica, una situación profesional distinta, etc. Todo esto aumenta la posibilidad que la persona mayor ejerza poder sobre quien es menor .

Incluso cuando no seas menor de edad, hay que tener en cuenta que muchas veces la atracción hacia figuras como integrantes del profesorado tiene que ver con algunas condiciones propias de ser estudiantes. Por ejemplo, que tengamos que prestarle toda nuestra atención constantemente a una persona docente y, por ello, lleguemos a sentir admiración por lo mucho que sabe o lo bien que imparte la clase. Al momento de querer establecer ciertas interacciones con un *profe* o *profa* o alguna otra persona que trabaje para la Universidad, es inevitable que todos estos elementos estén condicionando nuestra decisión.

Sumado a esto, puede ser que accedamos a entablar una relación en estas condiciones, o que temamos terminarla por la angustia de que puedan haber repercusiones negativas en nuestra vida escolar; como que un profesor nos repruebe, nos saquen de algún proyecto de investigación o nos pongan trabas en algún trámite. Es en este sentido que el consentimiento puede no ejercerse plenamente cuando hay de por medio una relación de poder.

Por todo lo anterior, vale la pena detenernos a evaluar con mucha cautela la forma en que nos relacionamos con personas que no son nuestros pares y recordar que, especialmente la persona que tiene más poder sobre la otra, debe respetar los límites y mantener las relaciones en términos académicos.

A continuación te compartimos ejemplos de formas en las que estos límites estarían siendo transgredidos, especialmente con personal docente, que es con quienes seguramente convives más. Recuerda que esta lista no es exhaustiva, por lo que es importante estar alerta a cualquier incomodidad o sensación de vulnerabilidad que sientas frente a estas figuras de poder.

- Las insinuaciones o invitaciones directas a actos sexuales, a tener una cita o cualquier situación similar entre estudiantes y docentes, personal administrativo o de intendencia.
- Establecer que las clases, asesorías o evaluaciones sean fuera de las instalaciones académicas. A excepción de las prácticas escolares autorizadas formalmente, no existe un escenario posible donde la clase amerite ocurrir en la casa de algún docente, o uno en que las calificaciones deban ser entregadas en un café o en un bar, por ejemplo.
- Exigir que envíes fotografías tuyas alegando que tiene relación con tu calificación. Ninguna persona docente necesita tener fotos de sus estudiantes para emitir una nota.
- Comunicarse contigo a través de redes sociales o llamadas telefónicas. Especialmente si es de forma insistente, fuera de horarios de trabajo y sobre temas que no tengan que ver con el curso.
- Comentar sobre tu cuerpo, tu identidad sexogenérica, tu orientación sexual, tu aspecto físico y/o algún otro aspecto de tu vida personal y sexual –o sobre la vida personal y sexual de la persona docente. Aunque lleguen a haber reflexiones de clase que toquen esos temas, como podría ser una discusión sobre diferencias en cuanto a la salud mental en personas de la comunidad LGBTIQ+ y personas que no lo son, no existe motivo por el que se deban emitir juicios sobre tu vida personal o que te obliguen a abordar esos asuntos y hablar de tu propia experiencia.
- Hacer comentarios despectivos o de burla sobre tus creencias o posturas políticas. Recuerda que la opinión de las personas docentes tiene un peso muy significativo en los espacios formativos.
- Referirse a alguna persona del estudiantado utilizando palabras como: “preciosa”, “mi reina”, etc. Aunque éstas pueden ser expresiones que en algún otro contexto sean agradables, en relaciones académicas no son adecuadas y contribuyen a restarle reconocimiento a las estudiantes (generalmente mujeres) respecto a lo que aportan en un sentido formativo a la clase, por lo que son una manera de minimizar e incluso de sexualizar a las personas.
- Hacer comentarios que responsabilicen a una estudiante por una violencia de género que se ejerció en su contra con frases como “¿y tú para qué fuiste?”, “tal vez tú le diste a entender que podía hacerlo”, etc. O bien, buscar disuadir a la persona para que no denuncie lo que vivió. Estas acciones son una forma de **revictimización***.

Incomodidad en el aula

Como ya hemos hablado, la violencia por razones de género está normalizada dentro de nuestras sociedades y, por esto mismo, puede ser difícil identificar con claridad cuando una situación en efecto es violencia de género.

Lo que muchas veces ocurre cuando no podemos nombrar un acto como violencia es que sentimos incomodidad. Por ejemplo, ssi somos testigos de un profesor que mira lascivamente a una compañera o de que está ignorando a una compañera que quiere participar, quizá en ese momento no lo señalaremos, pero sí sentimos que sucedió algo extraño que no nos hizo sentir bien. También es importante que no olvides que, debido a la normalización de la violencia de género, incluso cuando ésta es ejercida contra nuestra persona, a veces es complicado identificarla.

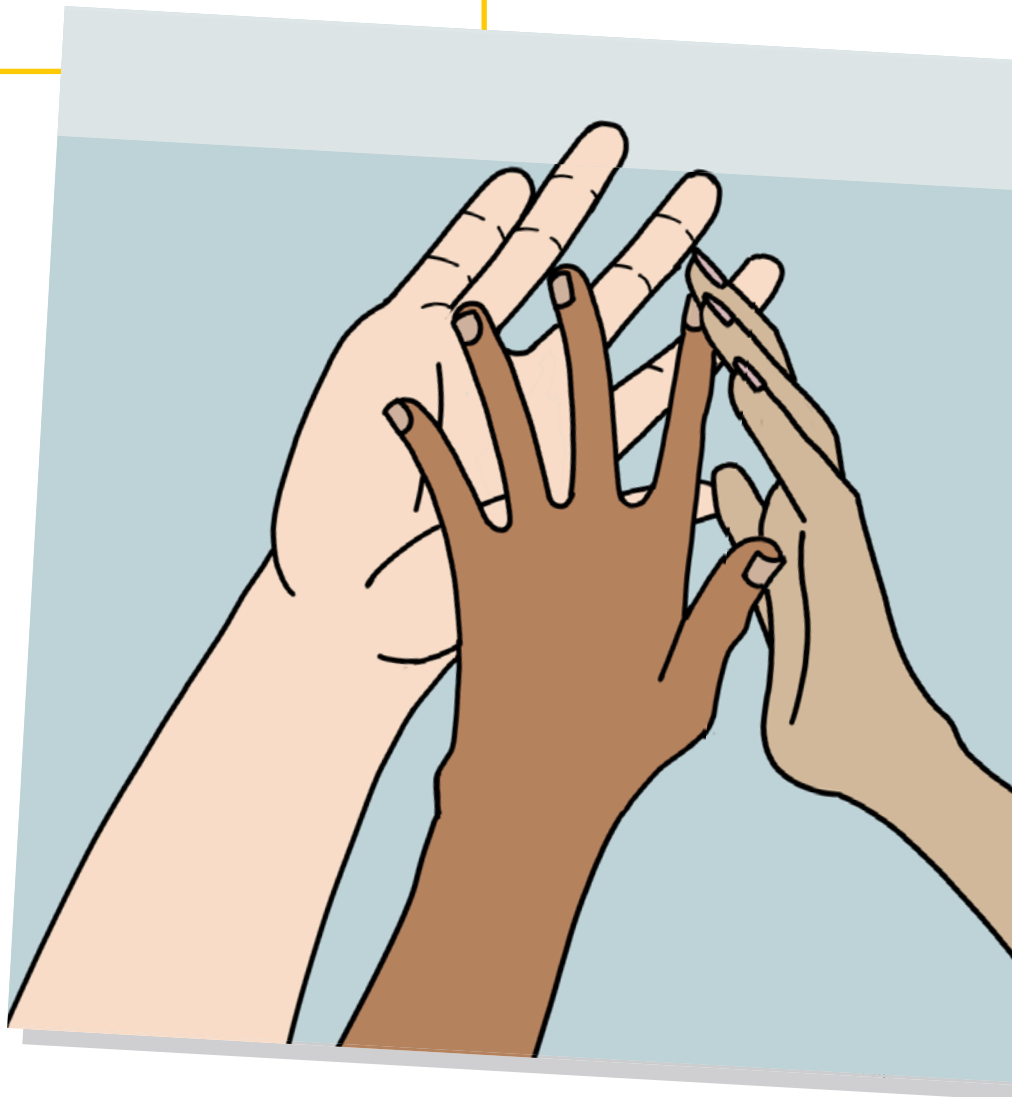
Es muy importante que validemos esa sensación. **Escucha a tu cuerpo, identifica de dónde viene tu incomodidad y comunícalo;** probablemente no seas la única persona sintiéndose así y, al compartirlo, se pueden abrir posibilidades de cambio hacia espacios más igualitarios y libres de violencia.



Ahora, también hay que **reconocer que existen ocasiones en las que como estudiantes podemos violentar o incomodar al personal docente.** Por ejemplo, cuando por la desesperación de salvar una materia, un trabajo o recibir algún tipo de asesoría, se envían mensajes por redes sociales con la esperanza de que, a través de ese medio, se reciba una respuesta rápida; cuando se envían fotos o mensajes de carácter sexual a profesoras; o cuando se descalifican los conocimientos o las trayectorias profesionales de alguna persona docente por su identidad sexogenérica. ¡No olvides que en todas las relaciones es fundamental mantener un trato respetuoso y libre de violencias!

¡Recuerda!

Si estás viviendo o viviste alguna de estas situaciones o circunstancias parecidas, estás en una situación de violencia; esto puede ser que la violencia se esté ejerciendo hacia ti o que tú la estés ejerciendo. En cualquier caso, puedes acudir a la Defensoría de los Derechos Universitarios, Igualdad y Atención de la Violencia de Género para recibir orientación y tomar decisiones informadas sobre lo que puedes hacer al respecto tanto al interior como al exterior de la universidad.

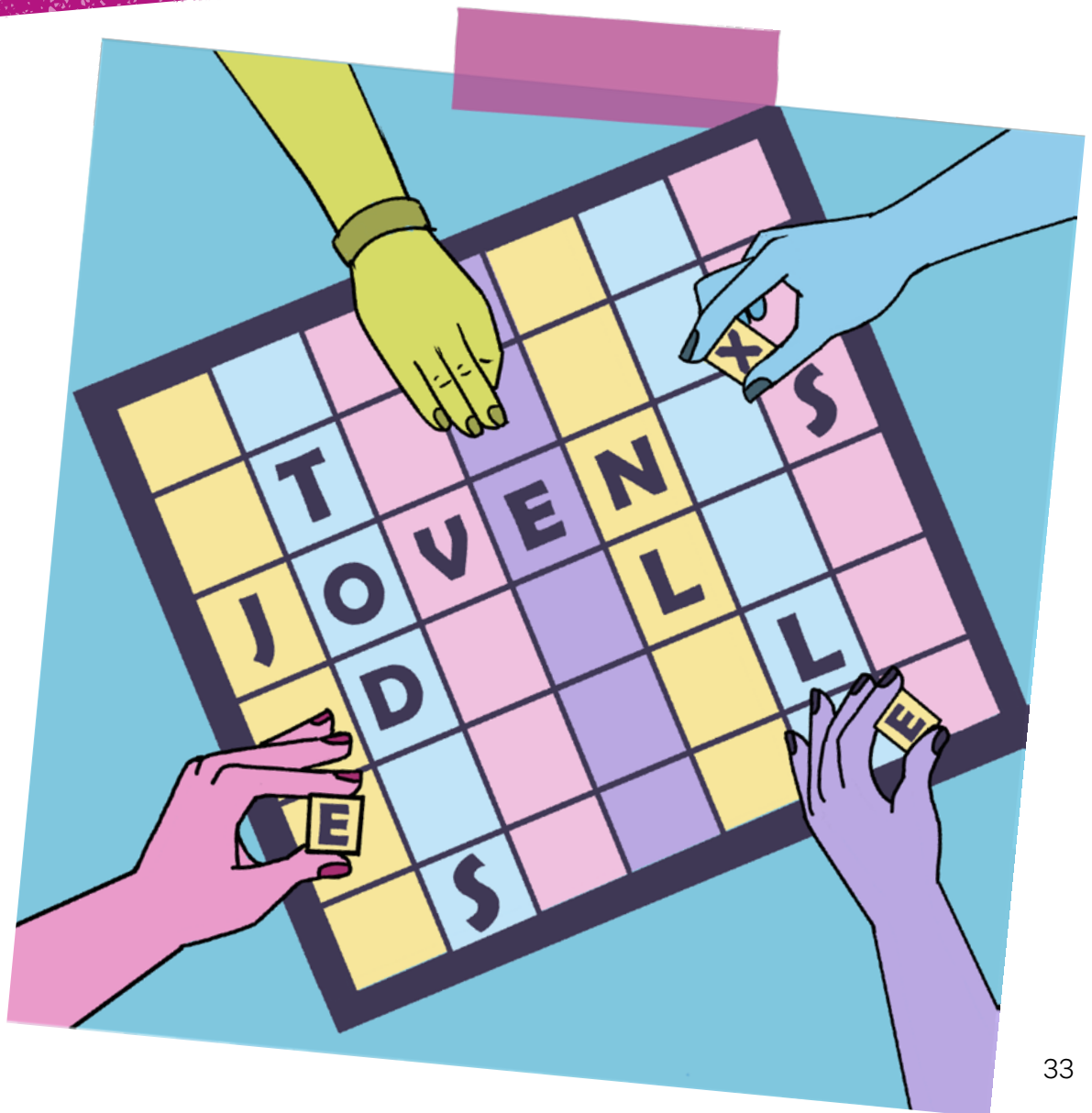


Buenas prácticas para relacionarnos con figuras de autoridad

- Al entablar contacto por vías remotas con tus docentes o cualquier integrante del personal universitario, es muy importante hacerlo por medios institucionales (a través de correos electrónicos de la universidad, por ejemplo) y en horario laboral. Además, recuerda que las interacciones presenciales deben de ocurrir dentro de espacios escolares abiertos y transitables.
- Reconoce las luchas de las mujeres y diversidades sexo-genéricas, recuerda que personas docentes y trabajadoras han jugado un papel fundamental en la resistencia antipatriarcal. Gracias al trabajo de visibilización que han hecho estas personas de la mano del estudiantado, se está trabajando para tener una universidad libre de violencia de género.
- Procura compartir tus opiniones sobre los acuerdos de trabajo en clase. Expresar tus ideas, dudas y necesidades es muy valioso y puede contribuir a que se tomen decisiones de manera más colectiva.
- Si notas que en las fuentes de consulta de alguna de tus clases no se están considerando las aportaciones que han hecho mujeres y/o disidencias sexogenéricas, puedes proponerle a la persona docente a cargo de la clase que como grupo investiguen otras fuentes con estas características, para complementar la selección que ya se ha hecho.
- Conoce tus derechos, las instancias y las consecuencias institucionales establecidas en caso de que éstos no sean respetados.



LENGUAJE INCLUYENTE Y NO SEXISTA



Lenguaje incluyente y no sexista

A través del lenguaje nombramos, interpretamos y le damos forma al mundo y a nuestra experiencia en él. Es por eso mismo que con el lenguaje podemos reproducir, directa o indirectamente, diferentes estereotipos y roles de género y, con ello, generar distintos niveles de discriminación. Sin embargo, también ha sido posible construir otras formas de emplear el lenguaje para que se convierta en una herramienta importante para combatir algunas formas de discriminación que existen en la lengua.

Recuerda que **el lenguaje “es una construcción social y por lo tanto no es estático ni su uso es neutral.”** (Universidad Nacional de Mar del Plata, s/f, p. 5)

El lenguaje lo hacen las, les y los hablantes. Responde a las necesidades de las personas, por lo que intentar contenerlo y regularlo es prácticamente imposible.

Y entonces, ¿qué es el lenguaje incluyente?

Es un modo de expresión oral, escrita o visual que pone de manifiesto la existencia del género femenino, masculino o sin género gramatical con la intención de visibilizar la existencia de las mujeres, de las personas de la diversidad (no-binarias, de género fluido, cuir) y de los varones. De este modo se busca construir comunidades que promuevan, en todo momento, la igualdad entre las personas. (CIGU, 2021, s/p)

¿Todas, todos y todes?

Una de las principales formas del español a la cual se opone el lenguaje incluyente es el genérico masculino.

¿Sabes qué es el genérico masculino?

Es la manera en que en el español usamos la variación de género masculina para hacer referencia a grupos multidiversos. Por ejemplo, decir “todos” cuando en un grupo de 30 personas, hay 25 mujeres, 4 personas no binarias y un varón. O hablar de “el hombre” para hacer referencia a la humanidad.

Es verdad que nuestro lenguaje se fue construyendo de esta manera a lo largo de los años y que las academias más reconocidas en cuanto a gramática del español consideran que el genérico masculino es suficiente para nombrar a todas las personas; pero lo cierto es que, en los últimos años, mujeres y personas de las diversidades sexogénicas han hecho notar que en prácticas tan cotidianas como el habla y la escritura resulta fundamental hacer visible la existencia de las mujeres y de todas las identidades no-heteronormadas.

Como respuesta a este fenómeno del español, las personas comenzaron a desdoblarse el masculino y el femenino. Por ejemplo, utilizar “todas y todos” en lugar de “todos”, o decir “las alumnas y los alumnos” en lugar de “los alumnos”, etc. Sin embargo, a pesar de que es un buen esfuerzo, de esta forma se sigue dejando fuera a las personas que no se identifican dentro del **binarismo de género***.

Una estrategia para no dejar fuera del ejercicio de visibilización a las diversidades sexogenéricas ha sido utilizar la letra «x». Por ejemplo, “Lxs niñxs salieron a jugar.” Con esto se logra romper el binarismo de género y podemos incluir a todas las personas. Ahora, aunque esta estrategia funciona bien al momento de ser escrita, como personas hablantes del español, puede resultar complicado pronunciarla. Otra alternativa surgió entonces: la posibilidad de utilizar la letra «e» como una forma de género neutro. Por ejemplo, decir “todes juntas”, en lugar de “todos juntos”.

Además de esto, como parte de un esfuerzo por nombrar las diferentes posiciones sexogenéricas, en algunos sectores feministas y disidentes se ha popularizado el desdoblamiento femenino, masculino y no binario mediante la fórmula: todas, todos y todes. Como podrás ver, el lenguaje está vivo y da oportunidad a la transformación para usos sociales como la búsqueda de la igualdad en todos los niveles, incluido el de la representación. (CIGU, 2021, s/p).

¿Te parece que estos esfuerzos suenan o se ven un poco raro? Muy posiblemente sea así, e incluso puede llegar a parecer que comunicarnos de este modo es menos eficaz o rápido. Sin embargo, aunque la manera en la que utilizamos el lenguaje puede requerir tiempo, esfuerzo y mucha práctica, hay que tener presente que estas acciones ayudan a reconocer a grupos históricamente discriminados y con ello contribuir a crear ambientes más respetuosos, seguros e igualitarios.

Piensa en tu primer día de clases de un nuevo ciclo escolar. Imagina que llegas a tu salón, reconoces a algunas personas de años o semestres pasados, pero en realidad no compartes esa clase con ninguna persona cercana. Al momento de presentarte ante el grupo decides comentar que “Estás muy feliz de conocer a todos, todas y todes.” Si hay alguna persona cuir o no binaria dentro de tu grupo, ¿cómo crees que se sentirá con tu comentario?, ¿si alguien comienza a tener dudas sobre su identidad de género, crees que este pequeño gesto podría hacerle sentir mejor y más confianza dentro del aula?



Si pensamos en estas prácticas en nuestro día a día y en los efectos que puede tener con las personas a nuestro alrededor ya no parece tan innecesario. Para aprender y poder concentrarte en las clases o para entablar amistades, es necesario que estés en un espacio donde no recibas violencias, donde te reconozcan y donde se respete y se abrace tu identidad. En este sentido, **la apuesta por el lenguaje incluyente es, en el fondo, una apuesta por una forma más de cuidado entre todas las personas.**

Cabe decir que hay otras propuestas de utilizar el lenguaje incluyente que no contravienen las normas gramaticales y que sirven para sustituir el masculino genérico. Por ejemplo, se puede elegir el uso de sustantivos colectivos neutros: en vez de «los estudiantes» o «el estudiante», utilizar «el estudiantado» o «la comunidad estudiantil»; los docentes por «el personal docente» o «la planta docente»; «el joven» o «los jóvenes» por «la juventud»; «los seres humanos» por «las personas», etc. Asimismo, existe la opción de usar sustantivos generales en sustitución del cargo de las personas: en vez de utilizar «los coordinadores» podemos optar por «las coordinaciones» o en vez de «los directores», «la dirección». (CIGU, 2021, s/p).

Entonces, ¿es obligatorio usar lenguaje incluyente en la universidad?

En realidad, el utilizar la «x» o la «e» es una cuestión de elección personal; pero es fundamental entender a qué necesidades sociales responde, y sobre todo qué beneficios trae el uso del lenguaje incluyente. La lucha por una universidad libre de violencia se hace presente no sólo en los grandes actos que salen en las noticias, sino también en los pequeños esfuerzos, en nuestra cotidianidad y en las estrategias que utilizamos para que todas, todos y todes nos sintamos seguras en las aulas.

¿Sabías que el reconocimiento de la identidad de género es un derecho humano contemplado por los principios de Yogyakarta?

Según estos principios “la orientación sexual o identidad de género que cada persona defina para sí, es esencial para su personalidad y constituye uno de los aspectos fundamentales de la autodeterminación, la dignidad y la libertad. Ninguna persona será obligada a someterse a procedimientos médicos, incluyendo la cirugía de reasignación de sexo, la esterilización o la terapia hormonal, como requisito para el reconocimiento legal de su identidad de género.” (**Principios de Yogyakarta**, “El derecho al reconocimiento de la personalidad jurídica”, p. 12).

No reconocer la identidad o el nombre elegido de una persona significa negar sus derechos humanos.



Ahora, hay que diferenciar el uso del lenguaje incluyente, del respeto por los pronombres y nombres sociales de las personas, es decir, incluir en nuestro discurso cotidiano “todas, todos y todes” es una elección; pero si alguna persona nos dice que el pronombre que utiliza es “elle” y el nombre con el que se reconoce es distinto del que viene en su acta de nacimiento, **debemos respetar esta decisión**. Esto aplica no sólo cuando una persona utiliza pronombres neutros, sino también con personas transexuales a quienes siempre debemos referirnos utilizando los nombres y pronombres que nos indiquen.

¿Y el lenguaje no sexista?

El lenguaje no sexista es un modo de expresión oral, escrita o visual que busca eliminar el **sexismo*** en el lenguaje. Por ejemplo, se trata de abandonar frases como “vieja el último”, “no seas gay”, “sé hombrecito, no llores”. Esto implica una ruptura con toda manifestación que legitime y reproduzca las relaciones discriminatorias hacia las personas por razones de género, mismas que devalúan o invisibilizan a las mujeres y a las diversidades sexo-genéricas, a través de formas del lenguaje **androcéntricas***, **misóginas*** o **lgbtfóbicas***. (CIGU, 2021 s/p)

Por eso, además de contemplar el uso del lenguaje incluyente, es muy necesario que dentro y fuera de los espacios universitarios empleemos un lenguaje no sexista como una herramienta para contribuir a la eliminación de todas las formas de violencia por razones de género.

“Utilizar lenguaje incluyente y no sexista no va a eliminar inmediatamente la desigualdad entre mujeres y hombres, pero es una importante y efectiva herramienta para que las mujeres y los grupos de población históricamente excluidos sean visibles y nombrados correctamente” (CNDH, 2017).

¿Cómo puedes comenzar a usar el lenguaje incluyente y no-sexista?

- Respetas **siempre** los pronombres y nombres de las personas.
- Sustituye el uso exclusivo del genérico masculino por su desdoblamiento en neutro y en femenino. Por ejemplo, diciendo “compañeres, compañeras y compañeros” en lugar de “compañeros”. Además, puedes procurar alternar el orden constantemente de forma que no nombres siempre a un grupo de personas primero.
- Utiliza las letras “e” o “x” para referirte a un grupo con identidades sexogenéricas diversas. Recuerda que es importante visibilizar a todes.

- Reconoce el trabajo de mujeres nombrando en femenino las profesiones o los grados académicos. Por ejemplo “la autora”, “la ingeniera”, “la doctora”, etc. Esto, además de enunciar correctamente la trayectoria de muchas mujeres, ayuda a recordar constantemente que tú, tus compañeras y/o cualquier persona, tienen derecho a estudiar y a dedicarse a lo que realmente quieren.
- Evita todo tipo de expresión sexista. Frases como “ella ni debería venir a clases, al final la van a mantener”, “ojalá entraran chavas guapas a la carrera, aquí todas parecen vatos”, etc., reproducen estereotipos de género y son una forma de violencia.
- No utilices las palabras lesbiana, gay, bisexual, homosexual, transexual, niña, mujer, u alguna otra que se refiera a la orientación sexual, identidad o expresión de género como un insulto o de manera despectiva.



**¿CUÁLES SON LAS
INSTANCIAS PARA
LA IGUALDAD DE
GÉNERO EN LA UNAM?**



¿Cuáles son las instancias para la Igualdad de Género en la UNAM?

1. Comisión Especial de Igualdad de Género del Consejo Universitario (CEIG)

El objetivo de esta comisión, que forma parte del órgano colegiado de mayor autoridad en la UNAM (el Consejo Universitario), es **impulsar la igualdad de género en los diversos ámbitos de la vida institucional** a través de las siguientes funciones y atribuciones:

- Solicitar información y estudios en materia de igualdad de género a las distintas instancias universitarias o a las autoridades competentes.
- Elaborar lineamientos necesarios para lograr la igualdad de género en todos los ámbitos de la vida universitaria.
- Promover políticas institucionales a favor de la igualdad de género a través de las autoridades, entidades y dependencias, órganos colegiados y de la participación organizada de los miembros de la comunidad universitaria.
- Fomentar la cultura y prácticas de la comunidad universitaria en el tema de la igualdad de género.

¿Sabías que...

La CEIG ha aprobado documentos normativos indispensables para las acciones en materia de género que ha implementado la Universidad en los últimos años? Aquí te compartimos algunos de ellos:

- = **[Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en la UNAM.](#)**
- = **[Documento Básico para el Fortalecimiento de la Política Institucional de Género en la UNAM.](#)**

2. Coordinación para la Igualdad de Género de la UNAM (CIGU)



La CIGU fue creada en marzo del 2020, como resultado de las exigencias de las mujeres y disidencias de la universidad, y es la instancia universitaria encargada de **diseñar, impulsar y coordinar las políticas universitarias en materia de igualdad de género** de nuestra Universidad.

Para lograr lo anterior, la Coordinación trabaja en los siguientes programas y proyectos:

- Transversalización e institucionalización de la política universitaria en igualdad de género.
- Gestión comunitaria para prevenir la violencia.
- Sensibilización de la comunidad universitaria en materia de igualdad de género y prevención de la violencia de género.
- Incorporación de la perspectiva de género en planes y programas de estudio.
- Diversidades y disidencias sexogenéricas.
- Mujeres e igualdad de género en las STEM (Ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas).
- Corresponsabilidad de los cuidados.
- **Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior.**
- Programa de cultura para la igualdad.
- Programa de comunicación para la igualdad: «**La Boletina**», podcast y programa de radio «**Violeta y Oro**», «**Miércoles para la Igualdad**».
- **Programa de Trabajo Integral con Hombres.**
- Diagnósticos y análisis en Igualdad de Género.

**¡Conócenos
y sigue
nuestras
redes
sociales!**



/ Igualdad
de Género
UNAM

Para la CIGU es muy importante que las acciones de cambio se vivan desde las comunidades, por ello articula y enlaza las acciones que se realizan a nivel local. Dos piezas claves en este proceso son las Comisiones Internas para la Igualdad de Género (CInIG) y el Programa de Personas Orientadoras Comunitarias (POC) de las que te hablaremos a continuación.

3. Comisiones Internas para la Igualdad de Género (CInIG)

Las **CInIG** son órganos auxiliares de las entidades y dependencias de la UNAM que colaboran con sus direcciones para impulsar la implementación de la política en materia de igualdad de género de la Universidad y prevenir cualquier tipo de discriminación y violencia por razones de género, a través de acciones sistemáticas diseñadas con las autoridades y la comunidad.

**¡Te invitamos
a buscar a la
CInIG de tu
entidad e
identificar
a sus
integrantes!**

IMPORTANTE: Una de las principales responsabilidades de las CInIG es llevar a cabo un diagnóstico de las necesidades de su comunidad, pues éste será una herramienta fundamental para hacer frente a la problemática de género de manera mucho más pertinente. El diagnóstico se realiza cada cuatro años y se efectúa de la mano con la CIGU.



¿Cómo se conforman las CInIG?

En cada Comisión hay:

- a) Integrantes de la dirección de la entidad.
- b) Integrantes del área académica y estudiantil del Consejo Técnico o Interno.
- c) Integrantes de la comunidad universitaria de los sectores estudiantil, académico y administrativo (siempre y cuando la entidad académica o dependencia universitaria cuente con personas de dichos sectores).
- d) Personas invitadas.

La participación de todas estas personas dentro de la Comisión facilita el trabajo de las CInIG. El hecho de que haya integrantes del alumnado, el profesorado y el personal administrativo permite que las problemáticas y los intereses de los diferentes sectores de la comunidad universitaria se tomen en cuenta.

Por otro lado, es fundamental la presencia de integrantes de la Dirección y del Consejo Técnico o Interno, pues como estas personas tienen la facultad de tomar decisiones, se facilita el proceso administrativo para implementar las acciones que propone la Comisión.

Algunos ejemplos de medidas de prevención y erradicación de la violencia de género que pueden llevar a cabo las CInIG son:

- Organizar actividades culturales y de sensibilización en sus comunidades.
- Impulsar la creación de asignaturas de género.
- Participar en los cursos de inducción de las nuevas generaciones.
- Promover acciones de seguridad con perspectiva de género (botones de auxilio, luminaria, transporte seguro).
- Impulsar la apertura de lactarios dentro de las instalaciones.
- Incentivar la instalación de cambiadores para bebés.
- Gestionar charlas con la Defensoría de los Derechos Universitarios, Igualdad y Atención de Género.
- Difundir la normatividad sobre igualdad de género y la ruta de atención a casos de violencia de género.

¡Recuerda!

Estos últimos son sólo ejemplos, pues las decisiones concretas que tome la CInIG de la entidad deben adecuarse a las necesidades de su comunidad particular.

4. Personas Orientadoras Comunitarias (POC)

Las **POC** son personas que forman parte del alumnado, profesorado o personal administrativo, que son sensibles a la problemática de género en la Universidad y que conocen la normativa universitaria en este tema. Es precisamente por eso que en muchas ocasiones las Personas Orientadoras Comunitarias funcionan como el primer contacto en casos de violencia de género.

Las POC están capacitadas para:

- Observar e identificar problemáticas que deriven de las desigualdades por razones de género dentro de sus comunidades.
- Realizar una escucha activa y empática ante alguna situación manifestada relacionada con cuestiones de género.
- Canalizar a las personas que les indiquen alguna situación de violencia de género. (Las POC manejan la información con suma discreción para evitar poner en riesgo a la persona en situación de víctima).
- Informar a las personas que el trámite de las quejas, y el seguimiento de las mismas, serán tratadas directamente con la Defensoría y la Oficina Jurídica del Plantel, de conformidad con el principio de confidencialidad.
- Hacer saber a las víctimas que el personal de la Defensoría y/o de la Oficina Jurídica del plantel, les proporcionarán asesoría jurídica sobre los procedimientos externos a la Universidad cuando la agresión constituya un delito.

¡Te invitamos a identificar y acercarte al trabajo de las Personas Orientadoras Comunitarias de tu entidad!

Encuentra más información sobre este programa, así como un directorio de todas las POC. [Da click aquí.](#)



5. Defensoría de los Derechos Universitarios, Igualdad y Atención de la Violencia de Género (DDUIAVG)

La **Defensoría de los Derechos Universitarios, Igualdad y Atención de la Violencia de Género** es el órgano encargado de dar atención a las quejas del alumnado. En caso de experimentar violencia por razones de género es muy importante acudir a esta instancia, ya que cuenta con personal especializado en materia de atención a la violencia de género. Entre éste se encuentran abogadas y psicólogas sensibilizadas en estas temáticas, que podrán acompañarte.

Es muy importante que sepas que el hecho de acercarte a la Defensoría no implica necesariamente levantar una queja formal, el personal de esta instancia puede orientarte y compartirti información sobre las opciones que tienes para proceder. Por desgracia, la violencia de género a veces no es tan sencilla de identificar, en caso de que no tengas seguridad de haber experimentado violencia de este tipo puedes acercarte a la Defensoría y las psicólogas y abogadas te brindarán apoyo.

En el siguiente apartado encontrarás más información sobre el proceso de atención para casos de violencia de género.

Te invitamos a explorar este Videobot de la Defensoría donde encontrarás videos cortos sobre:

- Los servicios que ofrece la Defensoría.
- La ruta de atención en casos de violencia de género.
- Tipos de violencia de género.
- Un ejercicio de reflexión sobre estereotipos de género.

[¡Accede al videobot aquí!](#)



¿QUÉ HACER SI ESTÁS EN UNA SITUACIÓN DE VIOLENCIA?



¿Qué hacer si estás en una situación de violencia?

Como parte de una estrategia integral para erradicar la violencia de género, además de actuar desde la prevención, es necesario considerar la **atención de casos** de este tipo de violencia. A continuación, te explicamos brevemente cómo funciona este proceso en la Universidad.

1. Al acercarte a la Defensoría tendrás el **primer contacto**. En este momento, te escucharán de forma atenta y activa, te darán contención emocional, te explicarán brevemente el procedimiento de atención y, si así lo deseas, te podrán canalizar a otros servicios de apoyo (médico, psicológico, jurídico, o de trabajo social) tanto dentro como fuera de la universidad.
2. Si tras recibir la orientación deseas **interponer una queja**, el personal de la Defensoría te dará **apoyo jurídico** para elaborar una **narración de los hechos** de violencia. Ésta debe contener:

- Datos de identificación de la persona que realiza la denuncia.
- Relatoría de los hechos de violencia donde se establezcan las condiciones de modo, tiempo y lugar (es decir, qué sucedió, cómo, cuándo y dónde).

* Si es posible, se integrarán datos que permitan identificar a la persona señalada, y elementos probatorios que robustezcan la narración.

* Estos elementos no son indispensables para continuar con el procedimiento.



3. La Defensoría **remite el escrito** a la instancia universitaria competente. Una vez que se integra y se ratifica la queja al firmarla, la Defensoría la envía a la autoridad correspondiente - según la entidad o dependencia a la que pertenece la persona señalada- para que continúe el proceso.

4. La autoridad competente llevará a cabo el **procedimiento de responsabilidad universitaria** correspondiente. Este procedimiento se determina según el sector de la comunidad universitaria al que pertenezca la persona señalada. Con ellos se investiga y se determina si se impone o no una sanción.
 - Si la persona así lo desea, y en caso de que los hechos de violencia puedan considerarse también como un delito de competencia de una autoridad externa a la Universidad, la Defensoría puede brindar orientación legal y acompañamiento en este proceso.

Además de presentar la queja, también existen:

Medidas precautorias. La Defensoría puede solicitar a las autoridades correspondientes su implementación. Éstas tienen como finalidad salvaguardar la integridad física y psicoemocional de las personas en situación de violencia, de quienes presentan una queja y/o de quienes se involucran en hechos de violencia de género; por eso pueden aplicarse incluso si no deseas continuar con un procedimiento para presentar una queja y pueden mantenerse y/o actualizarse el tiempo que sea necesario.

Medidas restitutivas y de no repetición*. En los casos donde no se pueda identificar a la persona o a las personas señaladas, la Defensoría puede proponer a las autoridades correspondientes que apliquen medidas que coadyuven a la restitución de los derechos humanos de las personas en situación de violencia y así aminorar los efectos que la violencia produjo.

Procedimiento de justicia restaurativa*. Su objetivo es prevenir la repetición de los hechos y restaurar la convivencia universitaria. Para implementarlo, la Defensoría debe corroborar que:

- La naturaleza de los hechos de violencia lo permita.
- Exista voluntad de las partes involucradas para participar en el proceso.
- No se ponga en riesgo y/o revictimice a la persona en situación de violencia o a quien presentó la queja.

Apoyo psicológico breve. La Defensoría también cuenta con psicólogas especializadas en atención a violencia de género y pueden prestar sus servicios desde el primer momento en que las personas acuden a la Defensoría.

Para conocer más a detalle cuándo se puede presentar una queja por violencia de género, los procedimientos que se llevan a cabo, las instancias que intervienen, y los principios que deben regir toda la atención que dé la Universidad, te invitamos a conocer el [Protocolo para la Atención Integral de Casos de Violencia por Razones de Género en la Universidad Nacional Autónoma de México](#). También puedes tomar el curso Conocer la Violencia de Género para actuar conforme a mis derechos en la UNAM.

¡Recuerda!

Si viviste, vives o tienes conocimiento de algún caso de violencia de género, puedes acercarte a la [Defensoría de los Derechos Universitarios, Igualdad y Atención de la Violencia de Género](#) para recibir orientación y tomar decisiones informadas sobre lo que puedes hacer al respecto tanto al interior como al exterior de la universidad.

Violencia de Género



**Defensoría de los
Derechos Universitarios**
Igualdad y Atención de
la Violencia de Género

55 4161 6048
(con 40 líneas)

Marca 2 para Género o si conoces el número de extensión de la persona con la que deseas comunicarte

defensoria.unam.mx

REDES DE APOYO Y DE CUIDADOS



Redes de apoyo y de cuidados

Aunque es muy importante asumir la responsabilidad de modificar nuestras conductas, pensamientos, creencias y acciones en vías a una sociedad igualitaria, hay que reconocer que este camino no es fácil y tampoco inmediato. Requiere de reflexiones, críticas y muchas veces implica vivir emociones de tristeza, enojo, rabia y dolor. Cuando “caemos en cuenta” de la desigualdad, también aprendemos a reconocerla en nuestra experiencia concreta (ya sea que ejercimos violencia o que la experimentamos).

Al enfrentar estos procesos es muy valioso enunciar lo que ocurre, porque al narrar nuestra experiencia, podemos comprender la situación con mayor claridad y también nos abre la posibilidad de que otras personas nos escuchen y acompañen. Como ya veíamos en el apartado anterior, ese acompañamiento puede realizarlo una persona experta en salud mental (y hay ocasiones donde esto se hace necesario). Sin embargo, además de ese tipo de acompañamiento también existen las **redes de cuidados**.

El concepto de redes de apoyo nombra estrategias de cuidado que llevan muchísimos años ocurriendo, aunque no necesariamente se les ha llamado así. Por ejemplo, en la actualidad, frente a la realidad de violencia feminicida y de crímenes de odio que azota al país, muchas mujeres y personas de la diversidad sexual han optado por hacer grupos en redes sociales donde puedan informar en dónde van a estar, con quién, qué rutas seguirán, los datos del coche que tomaron, su ubicación en tiempo real, etc. Así, otras personas pueden monitorear y mantener comunicación para corroborar su bienestar.

De igual manera, en algunos países de Latinoamérica, principalmente las mujeres universitarias o trabajadoras que deben hacer recorridos en el espacio público en las noches –ya sea porque salen tarde de clases o de trabajar– se han organizado para caminar juntas hasta el lugar en el que toman el transporte público. Aunque no necesariamente se conozcan o sean cercanas, hacer su tránsito acompañadas las hace sentir más seguras frente al riesgo de experimentar algún tipo de violencia en las calles.

Estas redes son como un tejido entre personas que se organizan para escucharse, compartir sus reflexiones, memorias y vivencias, validar los sentires y pensares que han sido invisibilizados y olvidados. Las redes de apoyo resignifican la normalidad violenta y nos permiten construir otros afectos, acciones y estrategias, tomando en cuenta el cuidado de la vida y las relaciones. Esto también permite que se creen nuevas formas de organización que posibiliten la justicia, la igualdad, la libertad y que se sostengan en un trato digno para todas las personas.

Otras veces, mujeres y personas con capacidad de gestar han optado por hacer grupos de acompañamiento para realizar abortos seguros. Estas personas se forman en temáticas de salud para poder estar presentes y saber cuidar en caso de que alguna persona desee abortar.

Estos son sólo algunos ejemplos, pero hay muchísimas otras maneras de cuidado colectivo que las personas han sostenido a lo largo del tiempo; algunas veces con estrategias muy organizadas y otra veces más desde la escucha y el afecto cotidiano. ¿Se te ocurre alguna que no hayamos mencionado?

Colectivas

Seguramente has escuchado hablar de **las colectivas** que existen tanto dentro como fuera de la universidad. En los últimos años, su trabajo ha tenido mucha relevancia en asuntos de género, particularmente en los espacios educativos como la UNAM. Por eso es importante tenerlas presente y conocer más sobre ellas.



¿Qué es una colectiva?

Son grupos consolidados de personas que comparten ideas, reflexiones, objetivos y maneras de accionar. **Algo fundamental para entender su trabajo, es que éste funciona de forma autogestiva.** Esto se refiere a que sus acciones y su organización, vienen de la reflexión, las posturas y la toma de decisiones internas, es decir, son las personas que forman parte de las colectivas quienes deciden qué hacer y cómo hacerlo. Además, el nombre de estas agrupaciones es una forma de apropiarse del sustantivo “los colectivos” y así enunciar que están integradas por mujeres y/o personas de la diversidad y que apuestan por formas de organización que no reproduzcan prácticas ni discursos **machistas***

¿Por qué son importantes las colectivas en la resistencia antipatriarcal?

- Hacen trabajo continuo que permite posicionar la importancia de estos asuntos de forma permanente en las comunidades. Este trabajo resulta de mucha utilidad cuando hay coyunturas porque suele utilizarse como base para construir propuestas.
- Generan herramientas útiles tanto para las personas que las integran como para la comunidad. Por ejemplo: difundir temáticas de género en redes sociales, sistematizar

demandas, crear infografías, etc. Gracias a que muchas de ellas tienen alcance en la comunidad, puede ser de mucha ayuda en caso de que se requiera compartir información rápidamente.

- Algunas colectivas se dedican a dar acompañamiento a las familias de víctimas de feminicidio. Estos espacios pueden ser un gran apoyo para vincular a las familias con personas abogadas que les den asistencia legal o para dar acompañamiento emocional. Incluso pueden funcionar como un puente entre diferentes familias que estén pasando por situaciones similares para que se apoyen entre sí.
- Así como algunas colectivas realizan el acompañamiento anterior, también hay quienes se han organizado para acompañar abortos, a personas que experimentaron violencia de género, a personas trans que deciden comenzar un proceso médico con hormonas o modificaciones en su expresión de género, etc.
- Ayudan a visibilizar que las personas que conformamos a la comunidad universitaria somos sujetas, sujetos y sujetos de derechos.
- Ayudan a evidenciar que cosas como las relaciones personales que se entablan a partir del espacio educativo, la manera en la que habitamos los espacios de la universidad o los trayectos realizados para ir de la casa a la escuela, también forman parte de la vida universitaria en comunidad.

Con todo el trabajo que hacen para incidir en estos diversos aspectos, **las colectivas son una muestra de que todas las personas tenemos injerencia en nuestra realidad y que podemos cambiar la manera en la que vivimos la universidad.**

Te invitamos a que investigues sobre las colectivas que hay en tu entidad, te acerques a ellas, sepas qué líneas de acción tienen, cuáles son los consensos internos, qué temas son los que les interesan, etc.

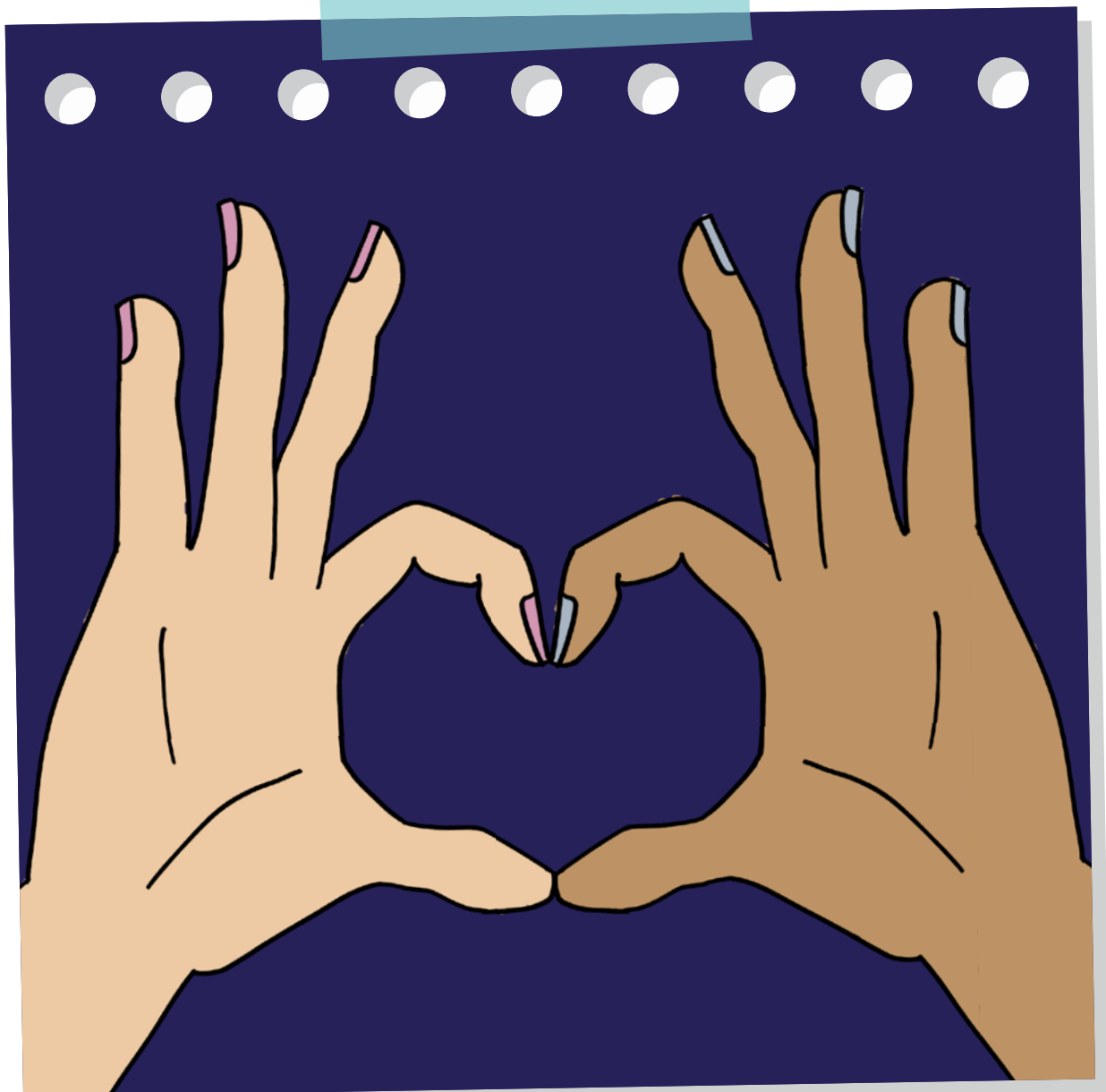


¡Ojo!

Hay que tener presente que por ningún motivo se puede justificar algún tipo de violencia hacia un grupo de personas alegando que esa es una postura política ante una problemática. Por ejemplo, hacer intervenciones en espacios públicos donde se niega la existencia de las personas transexuales es violento aunque sea una acción por parte de una colectiva de la comunidad.

La dignidad y los derechos humanos de todas las personas deben ser siempre un marco para las reflexiones y acciones colectivas.

CUIDAR NUESTROS CUERPOS EN LA UNIVERSIDAD



Cuidar nuestros cuerpos en la Universidad

Como bien sabes, tu vida estudiantil no tiene que ver sólo con asistir a clases y realizar tareas o trabajos. Hay muchísimas cosas más que se relacionan con tu experiencia en la universidad. Y una de ellas es la salud. Ésta tiene un gran impacto en tu vida escolar y en otros aspectos que te conforman, por lo cual es necesario prestarle la atención adecuada.



Para ello, hay que reconocer que en una sociedad atravesada por el género en todos los ámbitos, el de la salud no es la excepción. Vivimos en una cultura en donde los estereotipos y mandatos de género impactan directamente la relación que tenemos con el cuidado de nuestra salud y de nuestros cuerpos, y que en ocasiones puede impedirnos buscar y/o recibir la atención adecuada. Un ejemplo son las consecuencias que pueden tener las imposiciones de la masculinidad en los varones. Según los estereotipos de la masculinidad, el hombre debe ser fuerte en todo momento y no mostrarse vulnerable. **Bajo este pensamiento, es posible que los hombres interpreten la necesidad de cuidar sus cuerpos y su salud como un signo de debilidad y que, en consecuencia, decidan no atenderse.**

Además de lo anterior, no debemos olvidar que la violencia en general –y particularmente algunas de las violencias por razones de género–, tienen impactos importantes en la salud tanto física como mental.

Es necesario tener en cuenta también que en nuestras sociedades se pone ciertas corporalidades e identidades por encima de otras –lo que se conoce como **cuerpos hegemónicos***–, y esto suele resultar en actos de discriminación para todas aquellas personas que no entren dentro de la norma (por ejemplo, las personas que tienen alguna discapacidad, las que no son delgadas o blancas, las personas trans, intersex, etc.).

Bajo este esquema, el concepto de salud, así como los sistemas de atención y las profesiones relacionadas con su cuidado, no han estado libres de prejuicios hacia ciertos cuerpos o identidades. Estos prejuicios operan cuando, por ejemplo, se hacen generalizaciones partiendo de estudios que sólo toman en cuenta cuerpos cis masculinos, lo que puede resultar en la invisibilización de factores relevantes para la salud de los cuerpos de las mujeres y las diversidades. Otro ejemplo se da cuando los problemas de salud de las personas con obesidad o sobrepeso se ven reducidos a este factor, sin que haya un análisis más profundo de la situación particular de cada persona, lo que puede resultar en la no detección de otros factores que puedan estar afectándoles.

Todas las personas tenemos derecho a la protección de nuestra salud, independientemente de nuestro género, orientación sexual, edad, corporalidad, posición económica, o cualquier otra condición social. Recuerda que al acudir a los servicios de salud de la UNAM tienes derecho a una atención libre de prejuicios y que, en caso de presentarse algún acto de discriminación o violencia, puedes acudir a la Defensoría de los Derechos Universitarios.

Servicios de salud para alumnado

- **Seguro de Salud para alumnado:** como parte del alumnado, ya sea de nivel medio superior o superior (incluyendo posgrado), tienes derecho a atención médica por parte del IMSS. Para acceder a estos servicios debes activar el seguro. [Aquí](#) puedes consultar los requisitos y pasos para hacerlo.
- **Centro Médico Universitario (CMU):** dentro de Ciudad Universitaria se encuentra el CMU, al cual puedes acudir en caso de urgencia, o bien, hacer una cita, ya sea por teléfono o acudiendo al módulo de programación de citas directamente en el Centro.
- **Consultorios en planteles externos a CU:** si tu escuela o facultad se encuentra fuera de CU es probable que cuente con servicios de atención médica propios. Puedes consultar el sitio web de tu escuela para obtener más información.
- **Servicio de Orientación en Salud (SOS):** aquí podrás recibir orientación sobre temas diversos como alimentación saludable, salud sexual y reproductiva, consumo de sustancias psicoactivas, violencia familiar o en el noviazgo, bullying, salud mental, etc. Para solicitar asesoría puedes llamar por teléfono o enviar un correo.

Ácercate a la Dirección General de Atención a la Salud (DGAS) para obtener más información sobre estos servicios y otras actividades y programas de la UNAM destinados al cuidados de la salud.

dgas.unam.mx



[/ DGAS UNAM](#)

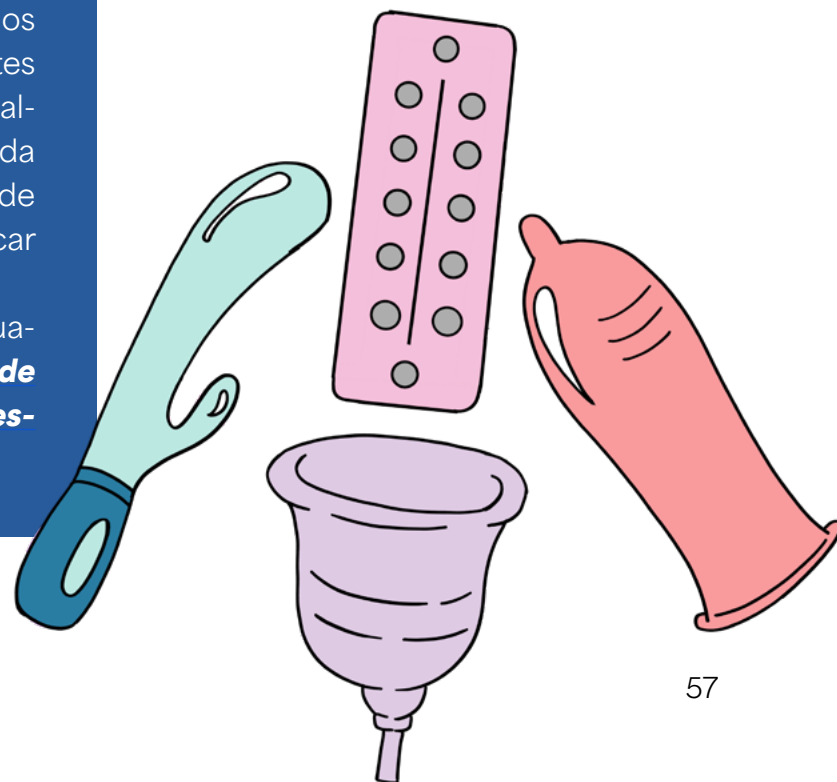
Salud sexual y reproductiva. Tus derechos

La salud sexual es uno de los aspectos de la salud que puede estar atravesado de forma más evidente por el tema de género, pues socialmente existen muchos prejuicios en torno a la sexualidad según el sexo, género u orientación sexual de las personas. Estos prejuicios pueden producir vergüenza, temor u otros sentimientos que impidan buscar o recibir ayuda profesional para cuidar la salud sexual de forma óptima. Ante esto, debes saber que:

- Tienes derecho a decidir libremente sobre tu cuerpo y tu sexualidad.
- Tienes derecho a ejercer y disfrutar de tu sexualidad.
- Tienes derecho a la integridad física, psicológica y sexual.
- Tienes derecho a decidir libremente con quién relacionarte afectiva y sexualmente.
- Tienes derecho a decidir libremente sobre tu vida reproductiva.
- Tienes derecho a acceder a servicios de salud sexual y reproductiva.
- Tienes derecho a una educación sexual integral, a información actual, veraz y libre de prejuicios.

Al ejercer tu sexualidad y al acudir a servicios de salud sexual es importante tener presentes tus derechos para que puedas identificar si alguno de ellos está siendo vulnerado. Recuerda que puedes acudir a la Defensoría en caso de sufrir discriminación al momento de buscar atención médica dentro de la UNAM.

Si quieres saber más sobre tus derechos sexuales puedes consultar el documento **Cartilla de derechos sexuales y reproductivos de adolescentes y jóvenes.**



Recursos para el cuidado de la salud sexual y reproductiva:

- **Servicio de Orientación en Salud (SOS):** puedes solicitar asesoría presencial, por teléfono o vía correo electrónico.
- **Programa de Prevención de Embarazo en Adolescentes (PPEA):** puedes acudir por orientación, o bien seguir las **redes sociales** del programa donde se comparte información. El punto de atención se encuentra en el basamento de la cafetería de la Facultad de Medicina en Ciudad Universitaria.
- Otros programas: es probable que en tu escuela o facultad existan programas de orientación enfocados en la salud sexual. ¡Acércate a ellos!

¿Sabes qué es la donación de óvulos?

Como mujer o persona con capacidad para gestar puede que hayas escuchado de la posibilidad de dar óvulos a cambio de un pago. Por desgracia, en algunos lugares se ha popularizado incitar a mujeres jóvenes a esta práctica, aprovechándose de su situación económica y de su edad. **Es muy importante que sepas que ésta es una práctica que puede implicar muchos riesgos para tu salud.** Considera además, que cuando estas donaciones no son altruistas y existe ánimo de lucro, lo que en realidad está ocurriendo es una explotación del cuerpo de la persona donadora, por no mencionar que en México el comercio de órganos y células es un delito.²

Maternidad: lactarios y derecho a una lactancia libre

Para tener una comunidad estudiantil más incluyente es necesario reconocer y atender las necesidades de las madres que forman parte de ella.

Aquí te compartimos un [listado](#) de las escuelas y centros de investigación de la UNAM que cuentan con un espacio destinado a la lactancia.

Recuerda que tienes derecho a amamantar en el espacio público y ninguna persona puede prohibirte hacerlo, pues estaría incurriendo en un acto de discriminación.³

² Así lo determina el artículo 327 de la Ley General de Salud. http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lgs/LGS_ref90_20a-br15.pdf

³ Así lo determina el siguiente decreto que modifica la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, el cual entró en vigor el 23 de noviembre del 2021: <http://www5.diputados.gob.mx/index.php/esl/Comunicacion/Agencia-de-Noticias/2021/Noviembre/22/1111-DOF-publica-decreto-para-garantizar-que-las-mujeres-puedan-amamantar-en-espacios-publicos-sin-ninguna-restriccion>

Salud mental

En muchas ocasiones asociamos este concepto con no presentar ningún trastorno o enfermedad mental (como puede ser la depresión, la ansiedad, etc.), pero en realidad abarca mucho más allá de eso. Según la OMS: “La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” (Gob Mx, s/p).

¿Qué es la salud mental?

Conjunto de estrategias individuales y colectivas para gestionar y afrontar las experiencias cotidianas desde un equilibrio personal y relacional. Es resultado de acceso a: servicios básicos como comida, techo, salud física; así como a un ambiente propicio para el **libre desarrollo de la personalidad*** y una **vida libre de violencia**; acceso a la justicia y condiciones de igualdad en las que la persona pueda explorar al máximo sus capacidades físicas, emocionales y mentales.

La salud mental no solamente considera a las personas de manera individual, sino que también está estrechamente relacionada con las condiciones sociales de la persona y con las dinámicas de las comunidades. El contexto social y cultural que se muestra en cuestiones como las actitudes de las personas frente a la violencia, la legislación del país o el acceso a servicios básicos, etc., puede dificultar o posibilitar el bienestar emocional de las personas. La salud mental es un derecho humano que se vive individualmente y se construye comunitariamente.

La salud mental es un derecho humano que se vive individualmente y se construye comunitariamente.

Imagina las siguientes situaciones.

- = Une chique le comparte a su familia que es una persona no binarie. Su familia se molesta con elle y le obligan a reprimir esa parte tan importante de su identidad diciéndole insistentemente que, al menos dentro de su casa y con el resto de sus familiares, se tiene que comportar “normal”.
- = Una chica recibe acoso y se siente culpable de lo que pasó. Días después ve con su familia una película en la que la protagonista pasa por una situación similar y sus amigas le muestran apoyo y le ayudan a ver que no fue su culpa. Al terminar la película sus familiares comentan que les conmovió mucho el apoyo que recibió la protagonista.



¿Cómo crees que se sientan las personas de ambas situaciones? ¿Consideras que las condiciones que les rodearon en esos momentos tuvieron impacto en cómo se sintieron durante y después de lo ocurrido? ¿Qué pasaría si sus familiares tuvieran una reacción diferente en esas situaciones?

Posiblemente la persona de la primera situación llegue a aislarse, no sienta seguridad para contarle a su familia otras situaciones de violencia que pueda atravesar en la escuela u otros espacios, e incluso llegue a vivir ansiedad y/o depresión. Mientras que en el segundo caso, si bien la chica atraviesa una situación complicada, puede ser que al contar con referentes de respaldo y empatía en situaciones de violencia (tanto de amigas como de la familia), sienta confianza para alzar la voz y tomar decisiones para afrontar la situación.

La violencia de género también se relaciona con la salud mental de las personas. Esto se refleja en factores como:



- El daño emocional que los actos específicos de violencia pueden ocasionar. Por ejemplo, generando baja autoestima o trayendo problemas de depresión o de estrés postraumático.
- Históricamente ha sido muy común que, cuando las personas alzan la voz para denunciar situaciones violentas, socialmente se les descalifica diciendo que “están locas”, que “se imaginan cosas que no están pasando” e incluso que “son histéricas”. De igual forma, se suelen desestimar los testimonios de violencia que narran personas con problemas de salud mental.

Es por esto que las luchas sociales, aunque parezcan muy alejadas del tema, juegan un papel importante en la búsqueda de la salud emocional de las personas,

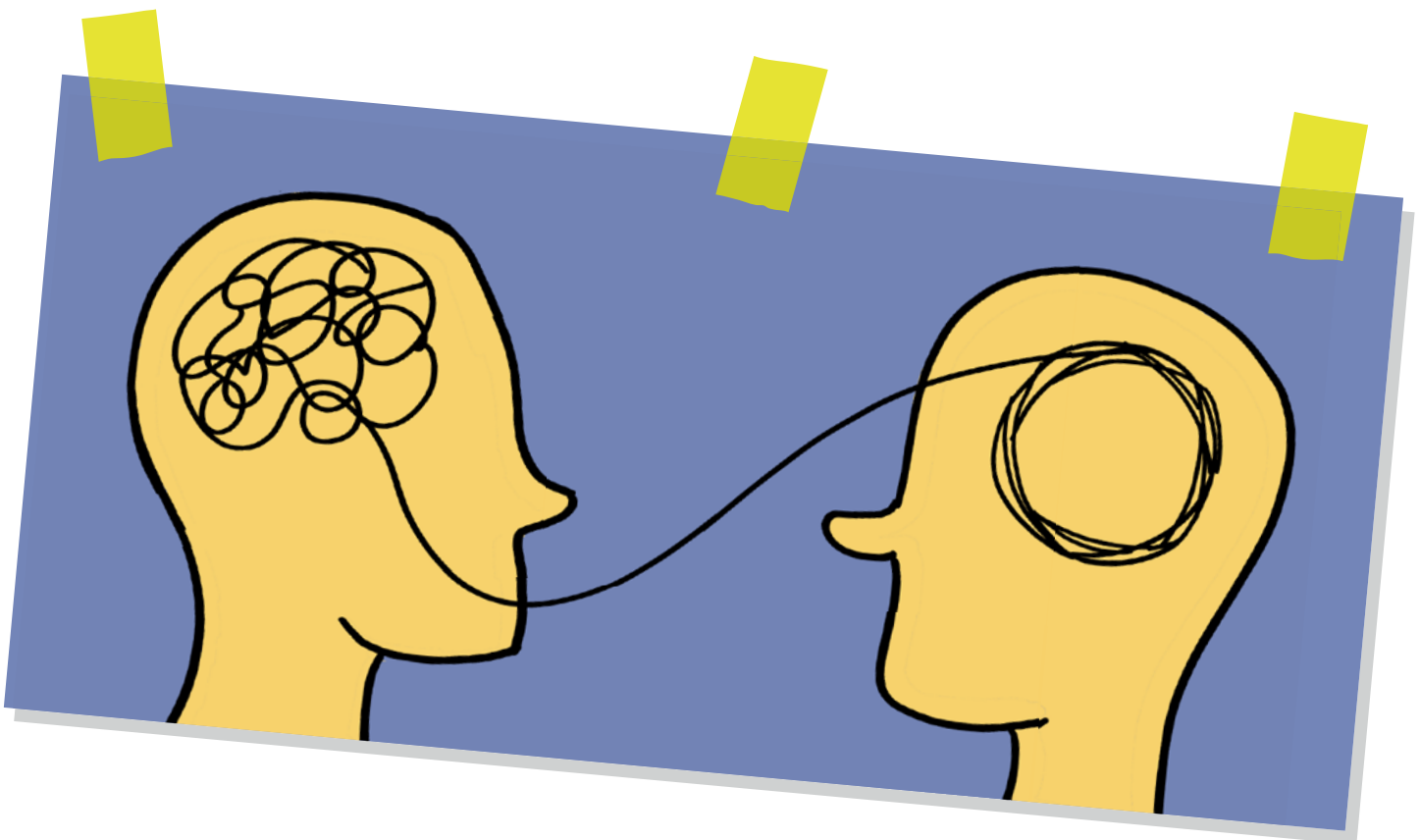
¿Por qué?

Porque las acciones para defender el derecho de todas las personas a una vida libre de violencia, son también acciones que apuestan por formas de vivir que nos permitan preservar la salud mental y la salud integral. Asimismo, vale la pena reconocer que asumir un compromiso con el cuidado de la salud mental es una herramienta que nos puede ayudar no sólo a reparar los daños que genera la violencia de género, sino que puede ser un gran espacio para prevenirla al ayudarnos a cuestionar nuestras ideas y transformar nuestros actos.

Para llevar a cabo un proceso de trabajo psicoemocional, te recomendamos acercarte con alguien profesional en el tema. Y aunque lamentablemente en nuestro país falta mucho para que todas las personas tengan acceso igualitario a servicios de salud mental, tú como integrante del alumnado de la UNAM tienes acceso a:

- [Programa de Atención Psicológica a Distancia](#)
- [Centros de formación y servicios psicológicos](#)
- [Espora](#)
- [Clínica del Departamento de Psiquiatría y Salud Mental de la Facultad de Medicina](#)
- [Clínica de Género](#)

Te invitamos a que investigues también los servicios que se ofrecen en tu entidad. Asimismo, recuerda que, al contar con el Seguro Social del IMSS por ser parte de la comunidad UNAM, puedes conseguir medicamento psiquiátrico gratuito si lo necesitas.



GLOSARIO

Glosario

Adultocentrismo: Habla de la existencia de relaciones de poder asimétricas entre diferentes grupos de edad, donde las personas adultas se ubican en una posición de superioridad y gozan de privilegios sólo por estar en la adultez; mientras que a las personas de otras edades, sus intereses y necesidades, se les otorga menor importancia (UNICEF, 2013).

Androcentrismo: Definición de lo masculino como medida de todas las cosas y como representación global de la humanidad, por lo que todo se crea a partir de las experiencias y la visión masculina. De esta manera, se considera esta visión como la única importante, general y universal. Mientras que a las necesidades y pensamientos de lo femenino se les da un lugar secundario (De la Garza y Derbez, 2020, p. 181).

Amor romántico: Prácticas y creencias sobre cómo debe vivirse el amor, basadas en estereotipos y roles de género que contribuyen a perpetuar dinámicas violentas y desiguales entre las personas. Bajo esta construcción se reproducen ideas como que el amor debe ser para siempre, que existe un sólo amor verdadero, que las relaciones de pareja son más importantes que cualquier otro vínculo afectivo, etc.

Autocuidado: Es un proceso voluntario que permite a las personas convertirse en sujetos de sus propias acciones, es decir, que cada persona pueda hacerse cargo de sí misma o sí mismo. Es ejercer la libertad con responsabilidad; implica conocerse, reconocer sus sentimientos, emociones, deseos, aspiraciones y descubrir las motivaciones e intereses que le impulsan a actuar para el beneficio propio y colectivo (Uribe, 1999).

Binarismo de género: Concepción, prácticas y sistema de organización social que parte de la idea de que solamente existen dos géneros (femenino y masculino) que, basándose en el sexo biológico, se asignan a las personas al nacer y sobre los cuales se ha sustentado la discriminación, exclusión y violencia en contra de cualquier identidad, expresión y experiencia de género diversa (CONAPRED, 2016, p.13-14).

Bropropriating: Este es un neologismo que viene de la conjunción de las palabras anglosajonas “bro” (apócope de brother, hermano) y “appropriating” (apropiación). Hace referencia a una práctica muy común, sobre todo dentro de los círculos académicos y científicos, en la cual un varón toma crédito por la idea o el trabajo intelectual desarrollado por una mujer. Por ejemplo, ¿sabías que Rosalind Franklin fue una química, biofísica y cristalógrafa inglesa, cuyos descubrimientos permitieron desarrollar el primer modelo correcto de una molécula de ADN? Dichos avances le fueron robados y sólo gracias a esto, Francis Crick y James D.

Watson pudieron generar el modelo, y por supuesto se llevaron el crédito de un trabajo que no habría podido llevarse a cabo sin las aportaciones de Franklin al campo científico. (Orden Jurídico Nacional, “Micromachismos”) y (BBC Mundo, “Rosalind Franklin, la olvidada científica detrás del descubrimiento de la estructura del ADN, uno de los más importantes para la medicina moderna”, 2018).

Cisheteronormatividad: Expectativa o creencia de que todas las personas son o deben ser cisgénero (que su identidad de género coincide con su sexo asignado al nacer) y heterosexuales (que tienen atracción emocional y afectiva por personas de un género diferente al suyo), asumiendo éstas como las únicas opciones normales y/o aceptables. Esto genera condiciones de discriminación y maltrato hacia personas que viven su identidad, expresión de género y orientación sexual fuera de lo que se ha impuesto como la norma. (CONAPRED, 2016, p. 15 y 21; CIGU, Glosario 1era consulta LGBTTTIQ+, p.3).

Consentimiento: Es un término basado en el supuesto de que una persona permite o acepta algo de forma racional y consciente. Generalmente, consentir aparece como un verbo vinculado a lo “femenino”, inscrito en la lógica social donde a las mujeres se les exige conceder y a los hombres se les orienta para buscar activamente el consentimiento femenino. Por tanto, juega un papel central en la reproducción de los roles y estereotipos de género (Yolinlitzli Pérez, 2016).

Consentimiento sexual: Existe o sucede cuando dos personas o más están de acuerdo en realizar una práctica sexual de un modo determinado en un momento cualquiera. Está ausente o se vulnera el consentimiento sexual cuando se fuerza una práctica sexual. La máxima expresión de la ausencia del consentimiento sexual es la violación.

Cuerpos hegemónicos: Se refiere a los cuerpos que han sido construidos culturalmente como los únicos que tienen belleza, importancia e incluso salud. Entre sus características se encuentran: ser cuerpos blancos, con fisionomía occidental, delgados y cisgénero.

Desigualdades por razones de género: Distancia y/o asimetría (social, económica, en toma de decisiones, jerarquía laboral, etc.) entre mujeres, hombres y personas de las diversidades sexogenéricas.

Espiral de la violencia: Es un término que se utiliza para hablar de cómo la violencia contra las mujeres, especialmente en relaciones de pareja, suele ocurrir de forma cíclica atravesando tres fases: acumulación de tensión, estallido de la violencia y reconciliación o luna de miel. Al repetirse el ciclo, la violencia va en aumento.

Estereotipos de género: Concepciones asumidas en determinado contexto social acerca de las formas en las que hombres y mujeres deben ser y comportarse según su sexo. (Leñero, 2011, p. 22). Te invitamos a revisar las siguientes infografías sobre este concepto.

Gaslighting: Este término, también conocido como “Luz de gas,” es una de las maneras más graves en la que se expresa la violencia psicológica. Consiste en la manipulación de una persona, llevada al punto en que comienza a dudar de su juicio, su cordura y su memoria. Por lo general, se manifiesta a través de la desacreditación de las percepciones, sentimientos, incomodidades y necesidades de la persona en situación de víctima (Gurdián, 2017; Carretero, 2017).

Género: Conjunto de construcciones sociales y culturales que se dan en torno a las características biológicas que diferencian a hombres y mujeres, y que se usan para distinguir entre lo que se considera como aspectos, actitudes, comportamientos o sentimientos «masculinos» y «femeninos», respectivamente, en una determinada sociedad y en un momento histórico específico (Onofre Sermet, s/f, p. 2).

Identidad sexogenérica: Conjunto de conductas, prácticas, deseos sexuales y percepción propia sobre el género con las que una persona se identifica (CONAPRED, 2012, p. 15).

Justicia restaurativa: Este es un concepto que ha ayudado a mirar desde una perspectiva diferente las maneras de hacer justicia, pues centra la atención en las necesidades de las personas en situación de víctima, en lugar de centrarse en castigar a las personas agresoras. Un elemento clave de estos procesos es que exista un reconocimiento de la violencia ejercida y de los daños generados a partir de ésta. En muchas ocasiones, las partes involucradas en procesos de justicia restaurativa no se limitan a la persona agredida y a quien agredió, sino también a la comunidad. Esto puede incluir a las familias, amistades y demás personas que de alguna manera hayan sido afectadas por la situación de violencia (ONU, 2006).

Lenguaje incluyente: Es un modo de expresión oral, escrita o visual que pone de manifiesto el género femenino, masculino o sin género gramatical con la intención de visibilizar la existencia de las mujeres, de las personas de la diversidad (no-binarias, de género fluido, cuir) y de los varones.

LGBTfobia: Rechazo, discriminación, invisibilización, burlas, no reconocimiento y otras formas de violencia basadas en prejuicios y estereotipos hacia las personas con orientaciones sexuales, identidades y/o expresiones de género no hegemónicas (personas lesbianas,

gays, bisexuales, transexuales), así como a sus prácticas y/o experiencias. Cabe resaltar que estas violencias tienen dinámicas y matices particulares hacia cada orientación, identidad o expresión de género que vale la pena analizar y reconocer de forma específica. Esta es sólo una forma de nombrar que existe un rechazo hacia las diferentes personas que pueden identificarse de alguna forma como parte de este colectivo (CONAPRED, 2016).

Libre desarrollo de la personalidad: Es un derecho fundamental que se refiere a la libertad de todas las personas de elegir y realizar los planes de vida que escoger para sí mismas, cuyos límites externos son exclusivamente el orden público y los derechos de otras personas. (Instituto de Estudios Legislativos, 2015).

Machismo: Fenómeno sociocultural que exalta los valores masculinos, la hombría, la virilidad, el poder de los hombres expresado con violencia, fuerza y, ante todo, la actitud de superioridad y dominio sobre las mujeres y disidencias. (Alcaldía de Medellín, 2014).

Mandatos de género: Los roles y estereotipos de género producen “mandatos”, es decir, aquello que la sociedad y cultura dictan cumplir para poder encajar. Los mandatos son características y conductas que “deberíamos” cumplir hombres y mujeres, generando una serie de normas y conductas que se asumen como algo normal y socialmente aceptado. Estos mandatos se imponen a través del orden social y son reforzados por los medios de comunicación, la publicidad, la escuela e incluso la familia (CNDH, 2019).

Mansplaining: Es una palabra que viene del inglés y fue inspirada por el ensayo de Rebeca Solnit “Men explain things to me” (Los hombres me explican cosas). Dicho concepto hace referencia a la práctica masculina de explicar de manera condescendiente algún tema a una mujer. Dicha condescendencia viene del estereotipo que vincula a las mujeres exclusivamente con su lado emocional y las considera incapaces de entender cuestiones racionales complicadas (Urban dictionary, 2019; Solnit, “Men explain things to me”, 2022).

Manterrupting: Es un término que viene del inglés y junta las palabras “man” (hombre) e “interrupting” (interrumpiendo). Se refiere a una práctica muy común, usualmente perpetrada por los varones, en la cual se interrumpe de manera repetida el discurso de una mujer.

Medidas reformativas y de no repetición: Las medidas reformativas son parte de la estrategia propuesta por la justicia restaurativa. Según la ONU, éstas se refieren a devolver a la persona violentada a la situación en la que se encontraba antes de experimentar la violación a sus derechos humanos. Por ejemplo: “restitución de la libertad, restablecimiento del empleo, la devolución de los bienes [...]” (ONU Derechos Humanos, s/f). Ahora, en la UNAM este concepto se aplica de manera diferente, pues la universidad no tiene las mismas

facultades que los Estados. En estos casos, las medidas restitutivas hacen referencia a que si no se puede identificar a la persona que ejerció la violencia, las autoridades universitarias deberán hacer uso de las facultades que efectivamente tienen para restituir los derechos humanos de la persona agredida. En ese mismo sentido van las medidas de no repetición, las cuales se refieren a las estrategias que implementarán las autoridades universitarias para prevenir que una situación similar tenga lugar.

Misoginia: Odio, rechazo, aversión y desprecio hacia las mujeres y a todo lo relacionado a lo femenino. Puede ser expresado por los hombres, pero también por las mujeres y disidencias sexuales. Se expresa en opiniones, ideas y acciones negativas que descalifican, minimizan y violentan a las mujeres y a las personas feminizadas (CEEG, s/f).

Nombre elegido o nombre social: Se refiere al nombre que las personas trans, no binarias, queers, o de alguna otra identidad de género, eligen para ser nombradas conforme a su identidad. Esta elección responde a su derecho de autodeterminación, por lo que es importante que otras personas se refieran a ellas con ese nombre, incluso cuando no coincida con el que fueron llamadas en otro momento de su vida o con el que tienen registrado legalmente.

Normalización de la violencia de género: Según el Diccionario de la Lengua Española normalización es la “acción y efecto de normalizar”, es decir, hacer normal una situación o acto. La normalización de la violencia de género se refiere a la creencia de que dicha violencia inevitablemente forma parte de las sociedades y de nuestra cotidianidad. Por ejemplo, considerar que dentro de una pareja uno de los miembros golpee al otro porque es normal, porque “así es el amor, y siempre así ha sido” (DLE “normalización”, 2022).

Orientación sexual: Término utilizado para referirse a las múltiples posibilidades vinculatorias erótico-afectivas de las personas a partir del reconocimiento o rechazo de la atracción significativa exclusiva o primordial hacia otras personas en función de su condición sexogenérica y de la posibilidad de entablar vínculos sexuales, eróticos y afectivos significativos (CIGU, Glosario 1era consulta LGBTTTIQ+, p.4).

Patriarcado: forma tradicional de organización social en la cual se le confiere más valor a los hombres y a lo que generalmente se considera como masculino que a las mujeres, a lo que se considera femenino y a todo lo que se considera fuera de esas categorías (como pueden ser las identidades no binarias). Bajo esta organización, la toma de decisiones tanto de la vida pública como la privada ha sido dominio de los hombres. Este es un concepto fundamental en el movimiento feminista ya que ha permitido explicar las desigualdades de género y la dominación masculina bajo la que históricamente han vivido las mujeres (CIGU, Glosario Políticas Universitarias para la Igualdad de Género, 2003, p. 12).

Relaciones de poder: Una persona o grupo social A tiene poder sobre una persona o grupo social B, en tanto B haga algo que no hubiera hecho sin la intervención de A. (Dahl ctd. en Piedra Guillén). O sea que en una relación de poder hay quien posee el poder y tiene la capacidad de hacer que otro agente desempeñe alguna acción. Esto no necesariamente es algo malo pensemos cuando en secundaria nos obligaron a leer *Las batallas en el desierto*, cosa que quizás no hubiésemos hecho por decisión propia. Esa influencia que tiene A sobre B está mediada por diferentes recursos, por ejemplo, dinero, información, posición social, trabajo, etc. Quien posee el recurso tendrá poder sobre quien no lo posee. (Piedra Guillén, 2004, 124). *NOTA: Esta definición fue elegida por cumplir con fines didácticos para esta guía. Si te interesa profundizar en el tema, te invitamos a revisar trabajos de autores como Michel Foucault, Viviane Brachet, Max Weber y Rosa María Rodríguez.

Relaciones sexo-afectivas: Son aquellas relaciones en las cuales tenemos interacción sexual y además hay sentimientos involucrados y, por lo tanto, se presentan responsabilidades particulares en función de los acuerdos establecidos. Estereotípicamente este tipo de relaciones son las que llamamos “de pareja”, pero recordemos que hay personas que deciden relacionarse de esta forma con más de una persona (Pérez, 2021, s/p).

Responsabilidades afectivas: Se trata de ejercer tus relaciones interpersonales con libertad, cuidando de ti y de la otra persona. Es tomar conciencia del impacto de nuestras acciones y decisiones hacia las demás personas. Se compone de diálogo, consenso, acuerdos y cuidado mutuo. Se trata de reconocer y respetar los sentimientos propios y ajenos sabiendo que aquello que no significa nada para ti, para el otro puede significar todo.

Revictimizar: Es poner en duda un delito, una agresión o la extensión del daño que una persona previamente sufrió. Cuando una persona ha sufrido un delito o una agresión se le considera que ha sido víctima de algún tipo de violencia. Cuando esa víctima se acerca a una autoridad legal como: impartidores de justicia, policía, jueces, voluntarios y trabajadores del sistema penal pero también social, incluyendo familiares, comunidades o medios de comunicación y, en lugar de recibir la ayuda legal, la autoridad pone en duda el delito o la agresión. Así, la víctima está obteniendo una segunda agresión pero ahora por parte de las autoridades. Poner en duda el delito, la agresión o la extensión del daño que una persona tuvo, es un impedimento para el acceso a la justicia de las víctimas que buscan justicia (Carranco, 2020).

Roles de género: Normas sociales y de conducta que, dentro de una cultura específica, son aceptadas como socialmente apropiadas para las personas de un sexo específico. Suelen determinar las responsabilidades y tareas tradicionalmente asignadas a hombres, mujeres, niños y niñas (ONU Mujeres, s/f).

Sexismo: Conjunto de conductas, creencias y prácticas que parten de la noción de superioridad de un sexo sobre otro, específicamente de los hombres sobre las mujeres. El sexismo es una acción discriminatoria que construye estereotipos y subordinaciones de las mujeres, tanto en los espacios como en las diversas interacciones de vida (INMUJERES, 2007, p. 18).

Sexo: Referencia a las características biológicas de las personas (genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas) a partir de las cuales son clasificadas como hombres o mujeres (CONAPRED, 2016, p. 31).

Tipos de violencia por razones de género: Se refiere a las diferentes formas en las que se ejerce la violencia según el ámbito donde se ocasiona el daño. Conforme a la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México, estos se clasifican en: violencia psicoemocional, violencia física, violencia patrimonial, violencia económica, violencia sexual, violencia contra los derechos reproductivos, violencia obstétrica, violencia feminicida y violencia simbólica (Congreso de la Ciudad de México, 2021).

Trabajo de cuidados: Comprende dos tipos de actividades superpuestas y da lugar a dos tipos de actividad económica. Sobre las actividades superpuestas, éstas pueden ser de cuidado directo, personal y relacional (como dar de comer a un bebé o cuidar de un adulto mayor o un enfermo); y las actividades de cuidado indirecto son aquellas que no están asociadas a una persona directamente, pero se beneficia de ese cuidado, por ejemplo, actividades como cocinar, limpiar o lavar. Sobre el impacto económico está el trabajo de cuidado remunerado o no remunerado. El trabajo de cuidados no remunerado consiste en la prestación de cuidados por parte de personas cuidadoras que no reciben una retribución económica a cambio, por ejemplo, mujeres que se quedan al cuidado de la familia o un familiar. El trabajo de cuidados remunerado es realizado por trabajadores y trabajadoras del cuidado a cambio de una remuneración o beneficio, por ejemplo enfermeras, asistentes educativas, afanadoras, entre otras (OIT, sf).

Violencia digital de género: Violencia de género que se ejerce a través de las tecnologías de información y comunicación (TIC). (CEEG, s/f, p. 9).

Violencia de género: Cualquier tipo de violencia que se ejerce contra una persona debido a su sexo, género, orientación y/o identidad sexual (Proyecto Equal, 2007, p. 21).

FUENTES CONSULTADAS

Fuentes Consultadas

Alcaldía de Medellín. (2014). Glosario de conceptos para la transversalización del enfoque de género. Secretaría de las mujeres. [Recuperado el 9 de noviembre de 2022.](#)

BBC Mundo. (2018). “Rosalind Franklin, la olvidada científica detrás del descubrimiento de la estructura del ADN, uno de los más importantes para la medicina moderna”. BBC Mundo. [Recuperado el 3 de octubre de 2022.](#)

Carranco, Dalia. (2020). “La no revictimización de las mujeres en México”. Revista Digital Universitaria (RDU), 21(4) julio-agosto. Disponible en https://www.revista.unam.mx/2020v21n4/la_no_revictimizacion_de_las_mujeres_en_mexico/

Carretero, Nacho. (2017). “Luz de gas, el maltrato machista que nadie parece ver”. El País. [Recuperado el 27 de septiembre de 2022.](#)

Comisión Especial de Equidad de Género (CEEG). (s/f). Glosario para la igualdad de género en la UNAM. Ciudad de México, UNAM.

Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH). (2017). Guía para el lenguaje incluyente y no-sexista. Ciudad de México, CNDH. [Recuperado el 18 de octubre de 2022.](#)

Congreso de la Ciudad de México. (2021). Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México. [Recuperado el 18 de noviembre de 2022.](#)

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED). (2016). Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales. Ciudad de México, CONAPRED. [Recuperado el 25 de agosto de 2022.](#)

Coordinación General de Planeación y Simplificación de la Gestión Institucional (CGPL). (2022). Agenda Estadística UNAM. [Recuperado el 18 de noviembre de 2022.](#)

Coordinación para la Igualdad de Género de la UNAM. (s/f). Glosario de Políticas Universitarias para la Igualdad de Género. Ciudad Universitaria, CIGU-UNAM. [Recuperado el 25 de agosto de 2022](#)

Coordinación para la Igualdad de Género de la UNAM. (s/f). Glosario Primera consulta universitaria sobre condiciones de igualdad de género de la comunidad LGTBTTIQ+ en la UNAM. Ciudad Universitaria, CIGU-UNAM. [Recuperado el 25 de agosto de 2022.](#)

De la Garza, Claudia y Derbez, Eréndira. (2020). No son micro. Machismos cotidianos. Ciudad de México, Grijalbo.

Gurdian, Natalia. (2022). "Gaslighting: el abuso emocional más sutil". Psicología y mente. [Recuperado el 25 de septiembre de 2022.](#)

Instituto de Estudios Legislativos. Diputados Locales Estado de México. (2015). Libre desarrollo de la personalidad en el ámbito de los derechos humanos. [Recuperado el 14 de noviembre de 2022.](#)

Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). (2007). Glosario de género. México, INMUJERES. [Recuperado el 27 de agosto de 2022.](#)

Leñero, Marta. (2011). Equidad de género y prevención de la violencia en secundaria. Ciudad de México, SEP/UNAM.

Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior (ONIGIES). (2020). "Universidad Nacional Autónoma de México". [Recuperado el 24 de septiembre del 2022.](#)

Oficina de la Abogacía General UNAM. (2020). Informe sobre la Implementación del Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM. [Recuperado el 18 de noviembre de 2022.](#)

Oficina de las Naciones Unidas contra la droga y el delito. (2006). Manual sobre programas de justicia restaurativa. [Recuperado el 12 de febrero de 2023.](#)

ONU-Mujeres. (s/f). Glosario de Igualdad de Género. [Recuperado el 24 de junio de 2021.](#)

ONU-Oficina del Alto Comisionado de Derechos Humanos. (s/f). Reparaciones. [Recuperado el 14 de febrero de 2023.](#)

ONU. (2007). Principios de Yogyakarta. ONU. [Recuperado el 18 de octubre de 2022.](#)

Secretaría de Gobernación. "Micromachismos". [Recuperado el 1 de octubre de 2022.](#)

Solnit, Rebecca. (2012). "Men explain things to me". Guernica. Reimpresión. [Recuperado el 30 de septiembre de 2022.](#)

UNICEF. (2013). Superando el adultocentrismo. [Recuperado el 10 de octubre de 2022.](#)

Universidad Nacional de Mar del Plata. (s/f). Guía para el uso de lenguaje inclusivo en la Universidad Nacional de Mar del Plata. [Recuperado el 14 de octubre de 2022.](#)

Urban dictionary. (2019). "Mansplaining". [Recuperado el 4 de octubre de 2022.](#)