LA REPENTINA

BOLETÍN ELECTRÓNICO DE LA FACULTAD DE ARQUITECTURA | UNAM | ~~QUINTA ÉPOCA~~ | MAYO 2021

CIERRE DE ÉPOCA

UNAM
Dr. Enrique Luis Graue Wiechers
Rector

FACULTAD DE ARQUITECTURA
Dr. Juan Ignacio del Cueto Ruiz-Funes
Director

Mtra. Gabriela Álvarez Hernández
Coordinadora de comunicación social

Jovanna González Ortiz
Sandra Martínez Ruiz
Brenda Isabel Pérez
Luis Enrique Salgado Valverde
Colaboradoras

LA REPENTINA

LA REPENTINA
BOLETÍN ELECTRÓNICO DE LA FACULTAD DE ARQUITECTURA DE LA UNAM

Contenidos

06 GÉNERO Comunidad
- Línea del tiempo. Diálogo 2021
- 4º Congreso Internacional sobre Género y Espacio
- Procedimiento de atención en casos de violencia de género
- Género en Perspectiva: el nuevo plan de la FA
- Glosario para la igualdad de género en la UNAM

36 GÉNERO Colaboraciones
- ¿La UNAM feminista? Algunas reflexiones con motivo del 8 de marzo
- Mujeres organizadas, el nuevo rostro de los movimientos estudiantiles
- Cronología Igualdad de Género UNAM

50 GÉNERO Convocatorias
- Convocatoria para la integración de la Comisión Interna para la Igualdad De Género de la Facultad De Arquitectura
- Instalación de la 3a Mesa de trabajo "PIAAP"
- Instalación de la 1a Mesa de trabajo "Renombrando los espacios de la FA"

Editorial

La Repentina ha sido durante más de 25 años el boletín informativo de la Facultad de Arquitectura de la UNAM. Este número de Repentina se presenta como el primero de una nueva etapa que no sólo está marcada por el cambio de Dirección y equipo de trabajo, también por un espíritu de permutación que responde a las necesidades de una sociedad en transformación, una comunidad que lucha por cambios sistémicos en nuestra forma de pensar y vivir.

Esta Repentina es a su vez, la última de una época. No tenemos duda de que los meses de marzo y abril del 2021 ha cimbrado nuestra comunidad y nos encontramos en un proceso de desconstrucción. Por ello, hacemos un repaso del paro académico iniciado el pasado 22 de marzo en una línea del tiempo en la que invitamos a nuestros lectores a revisar los documentos compartidos en el micrositio **Diálogo 2021** de la página web de la FA.

Conscientes de la situación que atravesamos complementamos este número con una versión ilustrada del Glosario para la Igualdad de Género de la UNAM, notas relativas al tema del Género y una breve presentación de los colectivos que le dan voz y presencia a este movimiento en nuestra Universidad. Finalmente, aprovechamos para presentar el programa de Género en Perspectiva, uno de los ejes transversales de esta nueva administración, así como la convocatoria para la integración de la Comisión Interna de Igualdad de Género de la Facultad de Arquitectura (CInIG-FA).

La transformación de LA Repentina no termina en este número y seguiremos trabajando para generar una nueva forma de comunicar y mantener conectada a la Comunidad FA. Queda mucho trabajo por hacer, pero estamos convencidas de que es a partir de lo colectivo y de la participación de toda la comunidad que podremos presentar discursos que respondan al urgente llamado de cambio al que intentamos responder el día de hoy.

Mtra. Gabriela Álvarez
Coordinadora de Comunicación Social de la FA

GÉNERO Comunidad

En 2018, impulsado por docentes de la Facultad de Arquitectura, en el cambio de Plan de estudios se incluyó "Perspectiva de Género en Arquitectura" como asignatura optativa. La FA se convirtió en una de las primeras facultades en impulsar e incluir materias con perspectiva de género.

Intervención feminista en la fachada de la FA, abril 2021. Fotografía: Coordinación de Comunicación Social FA

Línea del tiempo **Diálogo 2021**

FEBRERO

19 y 22

Nombramiento y toma de posesión de Juan Ignacio del Cueto como Director de la Facultad de Arquitectura de la UNAM.

MARZO

08

Presentación del programa Género en Perspectiva.

22

Manifiesto Consejerxs Alumnxs
Llamado a organizar paro.

Asamblea estudiantil

Votación e inicio de paro académico indefinido.

Comunicado FA anuncia y reconoce el paro.

23

Comunicado FA refrenda interés de entablar diálogo y atender demandas.

26

Presentación del Pliego petitorio.
Facebook MOFA

Comunicado FA confirma recepción del Pliego petitorio.

Convocatoria a la sesión extraordinaria del H. Consejo Técnico FA el 5 de abril.

ABRIL

05

Sesión extraordinaria del H. Consejo Técnico FA.
Lectura del Pliego Petitorio

Posicionamiento FA a partir del Pliego petitorio.

Creación del micrositio Diálogo 2021 en el sitio web de la Facultad.

07

Lectura de respuesta y observaciones al Posicionamiento de la Facultad.
Facebook MOFA

Reunión de Dirección y colectivos estudiantiles.

12

Inicio de la Mesa de Diálogo.

Publicación de la Circular de no represalias

Publicación de Oficio de suspensión de actividades

13

Publicación de Oficio para la Defensoría de los Derechos Universitarios.

Publicación de Solicitud a la OAG para la revisión de las acciones de la Oficina Jurídica de la FA

14

Publicación de actas de acuerdos sobre Bloque 2 y 3 del Pliego petitorio.

MAYO

16

Término del diálogo sobre el pliego petitorio.

Se inicia la redacción de acuerdos.

19

Comunicado MOFA

Aún sin fecha para levantar el paro.

20

Conclusión de la Mesa de Diálogo.

22

Publicación de Acuerdos de la Mesa de diálogo para dar Respuesta al Pliego Petitorio de la Asamblea estudiantil del 22 de marzo de 2021.

Publicación de Cartas de disculpas públicas

Publicación de Cartas compromiso de respeto a los acuerdos de la Mesa de Diálogo

Lectura de resumen de acuerdos Facebook MOFA

26

Asamblea estudiantil.

Votación a favor de continuar el paro académico indefinido.

30

Mensaje de la dirección a la comunidad FA.

2022

5

Comunicado para la reestructuración y conformación de la Comisión Interna para la Igualdad de Género FA.

Informe sobre la aplicación del Proceso de Cultura de Paz en la comunidad CIDI

Publicación del Oficio de Comité de Transparencia

Publicación de la Carta de no represalias del CIDI

7

Informe de la Dirección de la FA sobre los acuerdos de la Mesa de diálogo 2021.

2021-2

Fortalecimiento del Programa Integral de Atención y Apoyo Psicológico (PIAAP).

Creación de la Unidad de Atención de Denuncias de Violencia de Género (UNADVG).

Evaluación en línea para la docencia con incisos sobre violencia de género.

Crear programas de servicio social y prácticas profesionales por la CInIG-FA.

2022-1

Renombramiento de instalaciones FA.

4º Congreso Internacional **sobre Género y Espacio**

Durante la semana del lunes 19 al viernes 23 de abril del presente año, se celebró el Cuarto Congreso Internacional sobre Género y Espacio, que contó con una significativa y estrecha colaboración, planeación y gestión por parte de un Comité Organizador integrado por miembros del Centro de Investigaciones y Estudios de Género, la Facultad de Arquitectura, la Facultad de Filosofía y Letras, el Instituto de Geografía y el Programa Universitario de Estudios sobre la Ciudad, de la Universidad Nacional Autónoma de México; la Unidad Iztapalapa de la Universidad Autónoma Metropolitana; la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Autónoma del Estado de México; el Centro de Estudios de Género, la Facultad de Economía y el Instituto de Investigaciones Histórico Sociales de la Universidad Veracruzana.

Debido a que las medidas sanitarias de cuidado así lo han exigido y para garantizar la protección de los asistentes, el encuentro se llevó a cabo por medio de plataformas virtuales y transmisiones en vivo a través de redes sociales.

La convocatoria, que tuvo una respuesta favorable por parte de asistentes y ponentes de diversas instituciones nacionales e internacionales, reunió a especialistas, profesionales e investigadores cuyas líneas de interés se relacionan con temáticas tales como diversas miradas de la geografía feminista, la decolonialidad, entornos urbanos y arquitectónicos y su relación con el género, movimientos sociales, migración, masculinidades, sexualidades y disidencias sexuales, impactos de la COVID-19 en las dinámicas espaciales y sociales, la problematización del espacio y el género, el espacio doméstico, confinamiento y nuevas formas de habitar, entre otros.

La plétora de tópicos y abordajes tratados en el congreso, giraron en torno a "problemas teóricos y metodológicos que se derivan de las estrechas relaciones entre el género y el espacio, sobre todo aquellas que se han evidenciado en el contexto de la pandemia"

La plétora de tópicos y abordajes tratados en el congreso, giraron en torno a "problemas teóricos y metodológicos que se derivan de las estrechas relaciones entre el género y el espacio, sobre todo aquellas que se han evidenciado en el contexto de la pandemia". La convocatoria planteaba, asimismo, la "reflexión sobre el género y su intersección con el espacio a fin de compartir avances de investigación, plantear nuevas perspectivas e incentivar discusiones teóricas, metodológicas y empíricas en estos aspectos desde las ciencias sociales y las humanidades".

Por otra parte, en las tres conferencias magistrales de las ponentes internacionales, que fueron vistas por más de mil personas en Facebook, destacó la propuesta de inclusión social al traducirlas a lenguaje de señas. Así, la Dra. Karina Batthyán impartió la charla *Sociedad de los cuidados,* que sirvió como inauguración del evento el lunes 19 por la tarde. Las otras dos conferencias fueron impartidas por la Dra. María Rodó, quien presentó el tema *Geografías de la Interseccionalidad* y la Dra. Diana Lan, que para el cierre del congreso, se presentó con la ponencia *Geografías feministas para mapear desigualdades*. Esta última abonó en reflexiones sobre la importancia de conceptualizar para desnaturalizar la dominación masculina del espacio hetercisnormado y las formas en que la disciplina de la geografía, desde un enfoque feminista, contribuye a formular definiciones que, disciplinarmente, atraviesan procesos de concientización y sensibilización de las desigualdades y opresiones de género predominantes, de manera oculta, en el espacio, lo que implicaría resignificar las prácticas espaciales en los ámbitos cotidianos y pensar en términos de justicia espacial. Hizo énfasis, además, entre las contingencias de los aspectos políticos en torno a los enfoques académicos y militantes.

Finalmente, cabe resaltar la buena acogida que tuvo este congreso, pues los organizadores reportaron, al cierre del evento, un total de 38 mesas con más de 200 ponentes de 12 países y más de 1,500 asistentes, de 24 países, en la plataforma virtual, durante los cinco días que duró. Es evidente que aprovechar las tecnologías e infraestructuras para la difusión del conocimiento, a través de encuentros de esta naturaleza ha permitido un nutrido intercambio de participaciones transdiciplinares y una mayor cobertura fronteriza. Las diversas conferencias y ponencias han quedado en redes sociales para su posterior consulta.

Con todo, aún queda mucho por hacer a fin de encaminarnos hacia un horizonte de equidad y justicia en nuestras sociedades, por ello es tan valioso el trabajo y revisión permanente en torno a la inclusión, la justicia y los aportes académicos que se proponen en las diversas instancias de nuestra Universidad y de nuestra Facultad.

Arq. Parvin Alexandra Camal Segundo

Fotogramas recuperados de: transmisión en vivo de Taller Carlos Leduc Montaño, el día 24 de febrero de 2021; en: Facebook

Intervención feminista en la fachada de la FA, abril 2021. Fotografía: Coordinación de Comunicación Social FA

Procedimiento de atención **en casos de violencia de género**

EL PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO 1

Etapas generales del procedimiento de atención de casos:

Etapa I: Primer contacto u orientación.

El primer contacto consiste en:

- Orientar a las personas sobre los actos que se consideran contrarios a las políticas institucionales de igualdad de género.
- Explicar a las personas sobre las posibles alternativas de solución al interior de la Universidad.
- Informar sobre las instancias dependientes de la OAG (Oficina de la Abogacía General) competentes para iniciar el procedimiento y gestionar apoyo psicológico.

Facultad de Arquitectura
Circuito interior S/N, Ciudad Univ. Coyoacán.
Of. 56 22 03 01

Vía telefónica, a través de la línea de atención:
01800-ABOGRAL (01800-226-4725) o
5622-2222 Ext. 82634, 82635, 82666, 82667 y 82668.

Mediante correo electrónico a las direcciones:
01800abogral@unam.mx y
denunciaunad@unam.mx.

2019-03-15-protocolo-violencia-genero.pdf
ProtocoloAtencionCasosViolenciaDeGeneroUNAM.pdf
nuevo-protocolo-amigable.pdf
"Designed by rawpixel.com / Freepik"

EL PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO 2

Etapas generales del procedimiento de atención de casos:

Etapa II: Presentación de la queja, definición del procedimiento de atención más adecuado para el caso (procedimiento formal o alternativo con enfoque restaurativo) y su verificación.

1. Presentación de una queja.
2. Medidas urgentes de protección para la persona que presenta la queja.
3. Medidas de contención para la persona que presenta la queja.
4. Directrices para la entrevista en el levantamiento de la queja.
5. Acompañamiento y asesoría para el procedimiento penal.
6. Verificación del procedimiento (procedimiento formal o alternativo con enfoque restaurativo).

www.arquitectura.unam.mx
www.abogadogeneral.unam.mx
"Designed by rawpixel.com / Freepik"

EL PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO 3

Etapas generales del procedimiento de atención de casos:

Etapa III: Seguimiento de las sanciones y acuerdos derivados de un procedimiento alternativo con enfoque restaurativo

La labor de la Universidad no termina con la resolución de los casos (sea a través de un acuerdo o sanción).

El Protocolo establece una fase de seguimiento durante los seis meses posteriores para procurar:

- Vigilar la eficiencia de las medidas adoptadas, y
- Prevenir otros actos de violencia o la revictimización.

Facultad de Arquitectura
Circuito interior S/N, Ciudad Univ. Coyoacán.
Of. 56 22 03 01

Vía telefónica, a través de la línea de atención:
01800-ABOGRAL (01800-226-4725) o
5622-2222 Ext. 82634, 82635, 82666, 82667 y 82668.

Mediante correo electrónico a las direcciones:
01800abogral@unam.mx y
denunciaunad@unam.mx.

2019-03-15-protocolo-violencia-genero.pdf
ProtocoloAtencionCasosViolenciaDeGeneroUNAM.pdf
nuevo-protocolo-amigable.pdf
"Designed by rawpixel.com / Freepik"

Imagen: Miriam Hernández, vía Morras Cetto @morras.cetto

Género en perspectiva: el nuevo plan de la FA

"La muerte es el silencio final. Mis silencios no me han protegido. Tu silencio no te protegerá"
Audre Lorde

Presentado por Laureana Martínez Figueroa, Sandra Álvarez Hernández y Cristina Vaccaro Cruz, el pasado 8 de marzo 2021, la nueva dirección de la Facultad de Arquitectura de la UNAM dio a conocer Género en perspectiva, un programa que persigue reestructurar a la comunidad y otorgar a las estudiantes y personas con diferentes expresiones de género, un ambiente sano y libre de violencia. Es muy importante mencionar que el programa es un elemento vivo, en desarrollo, abierto a procesos de socialización, crítica e implementación a corto, mediano y largo plazo. El buscar cambios estructurales requiere de procesos cíclicos y tiempo.

Género en perspectiva inicia de la siguiente manera:

"La arquitectura y la ciudad son espacios físicos y simbólicos, en donde se llevan a cabo prácticas y actividades que determinan una concepción particular del mundo, y por esta razón son parte fundamental de los procesos culturales de construcción del género.

Ante un escenario nacional en el que domina la violencia y discriminación en diversos entornos, se presenta el enorme desafío y la oportunidad de construir una comunidad igualitaria. Los datos estadísticos confirman que, aunque al interior de la facultad se está alcanzando una condición numérica de paridad, en el campo profesional la meta sigue lejana.

Imagen: @ivannaacosta10, vía Morras Cetto @morras.cetto

Para lograrlo, no es suficiente incluir, sino replantear esquemas en distintos niveles que permitan generar verdaderos cambios estructurales. Un programa que, a partir de una visión diferenciada, configure estrategias transversales para encaminar las acciones hacia una Facultad de Arquitectura que pueda ser modelo de equidad".

Nos encontramos en una realidad en la que la construcción de género, entendida como todos los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres, oprime y vulnera a las mujeres. Los niveles de opresión son muy amplios y dolorosos, por ello, es crucial empezar a tomar cartas sobre el asunto y confrontar que toda la sociedad tiene una deuda histórica con las mujeres y para atenderla, se necesitará de análisis, empatía y acompañamiento tanto

1. Según el Portal de Estadística Universitaria, para el periodo 2017-2018, se registraron 657 hombres y 633 mujeres alumnos de primer ingreso; y los alumnos de reingreso para el mismo periodo fueron 2682 hombres y 2469 mujeres. Fuente: Dirección General de Administración Escolar, UNAM.
http://www.estadistica.unam.mx/reportesinstitucionales/reporte_pobxcarrera.php?cve_dep=001 (Consultado el 20 de enero de 2021)
En cuanto a las condiciones de paridad en el ámbito profesional, la gráfica de Distribución de los profesionistas ocupados por sexo que aparece en el sitio del Observatorio Laboral, registra para el área de "Arquitectura, Urbanismo y Diseño", al tercer trimestre de 2020, un porcentaje de 72.8% hombres, y sólo 27.2 % de mujeres. Condición de desigualdad sólo superada por el área de "Ingenierías" que presenta un 80.2% de hombres frente a un 19.8% de mujeres. Fuente: Observatorio laboral de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social
https://www.observatoriolaboral.gob.mx/static/estudios-publicaciones/Tendencias_empleo.html
(Consultado el 21 de enero de 2021)

en casos generales (colectivos) como particulares (individuales).

Los objetivos generales de *Género en perspectiva* son los siguientes:

-Generar una comunidad abierta a las diferencias y sensible a la problemática social.

-Propiciar y materializar relaciones de igualdad.

-Mantener acciones puntuales y efectivas que fomenten la eliminación de cualquier forma de violencia de género.

-Reflexionar en torno a las relaciones entre género y arquitectura, como base para la creación de entornos igualitarios.

-Fomentar el pensamiento crítico.

El programa se desarrolla a partir de cuatro ejes nombrados de la siguiente manera: Reconocer, Acompañar, Vincular y Reestructurar.

Los ejes van a actuar en diferentes tiempos y con metas desde ámbitos concretos. Tenemos muy presente que saldar la deuda histórica va mucho más allá de reconocer la existencia de las mujeres en la arquitectura, que hasta no hace mucho tiempo era casi una proeza, y todas las jornadas no remuneradas (en su mayoría labores de cuidados) que realizan las mujeres.

Las estudiantes de arquitectura y las arquitectas han sido parte del gremio desde hace años, pero se sabe que la historia ha reconocido como universal a la voz masculina, se ha centrado en sus logros y reconocimientos. Empezar a proyectar y construir otro tipo de espacios requiere también de un pensamiento diferente, reforzado por una metodología docente distinta. Como puntos clave de partida, se proponen acciones encausadas a la difusión de la arquitectura hasta ahora "invisible".

La creación del premio "Estefanía Chávez", dirigido a tesis y tesinas con enfoque de género. Para que este premio sea gestionado de una manera real, tanto el jurado como el cuerpo docente tendrán que estar involucrados con el tema, no se está proyectando un premio con poca seriedad o profundidad. Queremos ver y conocer más mujeres participando y ganando concursos, escribiendo, publicando, diseñando, construyendo e impartiendo clases.

Con la intención de brindar oportunidades equitativas de estudio, se promoverán becas de maternidad en todos los niveles de la facultad, así como para personas en condición de vulnerabilidad de género y se elaborarán metodologías que faciliten las condiciones de trabajo y crianza para el personal docente y administrativo.

Imagen: @anysanromans, vía Morras Cetto @morras.cetto

Género en perspectiva, atraviesa el eje académico y propone impulsar acciones concretas que contribuyan a reducir la brecha salarial y generen oportunidades laborales. "Arquitectas a la obra" es un programa para reforzar la participación de mujeres en entornos laborales relacionados con la industria de la construcción. Se contempla la vinculación a programas arquitectónicos que atiendan problemáticas atravesadas por el género como, por ejemplo, los refugios para mujeres, logrando un aprendizaje comunitario. Lo más valioso de estas iniciativas son las redes que se pueden construir entre las usuarias, las instituciones y las estudiantes.

Género en perspectiva se suscribe a la búsqueda de una estructura libre de violencia y discriminación. Es importantísimo que no culmine sólo en un documento, una buena intención o cualquier planteamiento impuesto. El programa va a requerir de la opinión de las estudiantes, de las Mujeres Organizadas de la Facultad de Arquitectura, de las mujeres docentes y del resto de la comunidad.

Esa retroalimentación, desde la empatía y el bien común, va a permitir que el programa se desarrolle para que paulatinamente podamos tener los resultados esperados y podamos construir puentes, cuestionarnos dogmas y encaminarnos hacia una nueva vida en nuestra Facultad. Sabemos que es un camino largo pero confiamos en que es una apuesta que vale todos los esfuerzos.

Brenda Isabel Pérez

Puedes también consultar la transmisión de:
8M Inauguración del ciclo Género en Perspectiva

Imagen: @diaanalrcn, vía Morras Cetto @morras.cetto

GÉNERO Comunidad

En febrero de 2020, las Mujeres Organizadas de la Facultad de Arquitectura (MOFA) convocaron a un paro de actividades que tuvo una duración de 72 horas. Durante el mismo mes, la colectiva consiguió un lugar donde reunirse dentro de la Facultad, denominado "La Espacia".

Intervención feminista en la fachada de la FA, abril 2021. Fotografía: Coordinación de Comunicación Social FA

Glosario para la igualdad de género en la UNAM

Presentamos esta versión ilustrada del **Glosario para la igualdad de género en la UNAM** de términos y definiciones de la Comisión Especial de Equidad de Género Universitario (CEEG) que forma parte de los objetivos del programa de difusión para la construcción de una cultura de igualdad de género para nuestra Casa de Estudios.

Este glosario amplía los conceptos que se incluyen en los **Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en la UNAM** (publicados en la Gaceta UNAM el 7 de marzo del 2013). Ambos documentos se pueden consultar en los vínculos de esta publicación.

En consonancia con la Comisión Especial de Equidad de Género, consideramos que la difusión de este listado de conceptos y sus definiciones constituye un paso indispensable para trabajar en estrategias preventivas, así como en acciones que promuevan una cultura de igualdad de género entre los diferentes sectores que conforman a la comunidad universitaria.

"La promoción de una cultura institucional para la igualdad de género implica, como se define en el glosario, que la comunidad universitaria comparta un conjunto de significados y valores sobre la equidad de género, que con el paso del tiempo se conviertan en prácticas distintivas en todos los ámbitos de nuestra Universidad para alcanzar un trato equitativo e igualitario entre sus integrantes.

Asimismo, este glosario tiene como propósito concientizar a la población universitaria sobre pautas de comportamiento y combate a la violencia de género en los ámbitos académico y laboral, así como propiciar un uso del lenguaje adecuado que elimine términos discriminatorios por motivos de género."

Acoso sexual

Comportamiento o acercamiento de índole sexual no deseado por la persona que lo recibe y que le provoca efectos perjudiciales a ésta.

Acoso laboral

Tipo de violencia de género que se caracteriza por el ejercicio de poder en una relación de subordinación de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad y de connotación lasciva.

Agresor o agresora

Persona que inflige cualquier tipo de violencia de género contra algún integrante de la comunidad universitaria.

Androcentrismo

Es la organización de las estructuras económicas, socioculturales y políticas a partir de la imagen del hombre; un enfoque que fundamenta las experiencias humanas, el protagonismo de la historia y el desarrollo desde una perspectiva masculina. Conlleva a la invisibilización de las mujeres, de sus experiencias y de sus aportaciones (ginopia).

Imágenes: freepik

Brechas de género

Son una medida estadística que muestra la distancia entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador. Su importancia estriba en comparar cuantitativamente a mujeres y hombres con características similares como: edad, ocupación, ingreso, escolaridad y participación económica, entre otros indicadores, que sirven para medir la equidad de género.

Derechos humanos de las mujeres

Se refiere al disfrute pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales por la mujer. Las mujeres tienen derecho a una vida libre de violencia y de discriminaciones de cualquier tipo, a un sistema social en el que no existan relaciones desiguales de poder basadas en el género, a ser valoradas y educadas sin estereotipos de conductas y prácticas basadas en conceptos de inferioridad y subordinación entre los sexos, a contribuir al desarrollo y el bienestar de la sociedad y a participar en igualdad de condiciones que los hombres en la vida política, económica, social, cultural o de cualquier otra índole, disfrutando así de los derechos humanos universales. Además de estos derechos vinculados a la igualdad y no discriminación, por su condición de mujer, tienen derechos específicos relacionados con la protección de la maternidad y la reproducción.

Concientización de género

Es el proceso de toma de conciencia sobre el origen histórico, social y cultural en que se fundamentan las diferencias y desigualdades de género.

Denuncia

Dar a conocer a la autoridad competente la comisión de un delito.

Cultura institucional de género

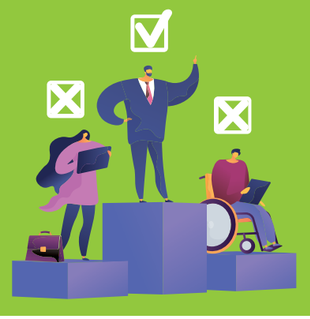
Es un conjunto de significados y valores relativos a la equidad de género compartidos por la comunidad de una organización que, con el paso del tiempo y el impulso adecuado, se convierten en prácticas distintivas que permiten alcanzar un trato equitativo e igualitario entre sus integrantes.

División sexual del trabajo

Alude a una forma de organización social y asignación diferenciada de actividades, tareas y trabajos según el sexo. Esta distribución distintiva del trabajo descansa sobre una separación del espacio doméstico o privado de la familia y el espacio público de la economía y la actividad política. En este orden social, a las mujeres se les asignan las tareas domésticas y actividades relacionadas con la crianza y el cuidado de la familia (generalmente no remuneradas y por ende, desvalorizadas) y otros dependientes, y a los hombres aquéllas relacionadas con el ámbito público (a las que se les otorga mayor valor). Esta distribución se hace con base en la creencia de que las mujeres nacen con las habilidades y destrezas necesarias para realizar las labores domésticas, mientras que los hombres son más aptos para desempeñarse en el espacio público del trabajo remunerado al considerarse proveedores de la familia.
Cuando las mujeres asumen las tareas domésticas y el cuidado de la familia además de tener un puesto de trabajo remunerado fuera de casa, se dice que tienen una doble jornada laboral.

Discriminación de género

Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el sexo, embarazo u orientación y/o preferencia sexual y asociada con el origen étnico o nacional, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.



Imágenes: freepik

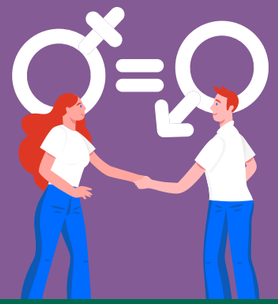
Empoderamiento

Un proceso por el que las personas toman conciencia de sus propios derechos, capacidades e intereses, y de cómo se relacionan con los intereses de otras personas, con el fin de participar desde una posición más sólida en la toma de decisiones y estar en condiciones de influir en ellas. Incluye tanto el cambio individual como la acción colectiva, e implica la alteración radical de los procesos y estructuras que reproducen una posición subordinada por motivos de género.

Estadísticas desagregadas por sexo

Son fuentes de información cuantitativa diseñadas para visibilizar la situación de las mujeres con relación a los hombres, en un determinado contexto social o institucional, a lo largo del tiempo.

Equidad de género



Un proceso por el que las personas toman conciencia de sus propios derechos, capacidades e intereses, y de cómo se relacionan con los intereses de otras personas, con el fin de participar desde una posición más sólida en la toma de decisiones y estar en condiciones de influir en ellas. Incluye tanto el cambio individual como la acción colectiva, e implica la alteración radical de los procesos y estructuras que reproducen una posición subordinada por motivos de género.

Estereotipos

Son las concepciones, imágenes y creencias históricas y socioculturales compartidas colectivamente con las que clasificamos y juzgamos a hombres y mujeres ya que funcionan como modelos de conducta. Estas ideas preconcebidas acerca de cómo son y deben ser hombres y mujeres son generalizaciones atribuidas convencionalmente.

Imágenes: freepik

Feminismo

Es un movimiento social y político dedicado a eliminar las desigualdades económicas, culturales, políticas y sociales entre mujeres y hombres que derivan de los significados atribuidos a las diferencias sexuales que sustentan la opresión, subordinación y explotación de las mujeres como grupo.
La teoría feminista, sustentada en diferentes enfoques y en diversas disciplinas académicas, proporciona las herramientas conceptuales y metodológicas para estudiar cómo el género, en interacción con la raza, la clase, la edad, la etnia y la religión, organiza la vida social, y a partir de esto elabora estrategias para eliminar la inequidad.

Género

Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de "masculinidad" y "feminidad", los cuales determinan el comportamiento, las funciones, oportunidades, valoración y las relaciones entre hombres y mujeres.
El concepto alude a las formas históricas y socioculturales en que mujeres y hombres construyen su identidad, interactúan y organizan su participación en la sociedad

Homofobia

Se refiere a la aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación contra hombres o mujeres con orientación sexual diferente a la heterosexual; incluye a las demás personas que integran a la diversidad sexual: lésbico, gay, bisexual, transexual, transgénero, travesti e intersex (LGBTTTI). La homofobia aplica a quienes violentan y pueden llegar a asesinar por odio a los homosexuales. Incluye la lesbofobia.

Imágenes: freepik

Hostigamiento sexual

Es una forma reiterada de persecución y un ejercicio abusivo del poder que va dirigida a exigir, manipular, coaccionar o chantajear sexualmente a las personas independientemente de la orientación sexual. Entre otros espacios sociales suele ocurrir en el ámbito escolar y laboral, mediante el comportamiento insinuante ya sea de superiores o de compañeros de escuela o de trabajo. Abarca una amplia gama de manifestaciones sexuales no deseadas entre las que se encuentran: contactos físicos como caricias, rozamientos o toqueteos; comentarios sugerentes o desagradables acerca del cuerpo y la vestimenta; chistes, bromas o agresiones verbales; invitaciones comprometedoras o que causen incomodidad o malestar; demandas de favores sexuales; agresión física ante la negativa; gestos, insultos y bromas pesadas que causan vergüenza o incomodidad.

En el ámbito universitario se identifican principalmente dos tipos de hostigamiento:

El primero ocurre cuando se condiciona una mejora en el empleo (aumento salarial, promoción e incluso continuidad en el trabajo), o en el desempeño escolar (evaluación, promoción, becas) a que la víctima acceda a ciertas solicitudes o a participar en algún tipo de comportamiento sexual.

El segundo está asociado con un ambiente escolar o de trabajo hostil, en el cual las conductas de índole sexual de las que es objeto la víctima generan condiciones de empleo, o relaciones maestro(a) / alumno(a), intimidantes o humillantes, que interfieren con el desarrollo escolar o profesional de la persona.

Igualdad de género

Situación en la que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades u oportunidades en la vida de acceder y controlar recursos y bienes valiosos desde el punto de vista social. El objetivo no es tanto que mujeres y hombres sean iguales, sino conseguir que unos y otros tengan las mismas oportunidades en la vida.

Imágenes: freepik

Igualdad de oportunidades

Consiste en garantizar a cada persona el derecho a participar en diferentes ámbitos y actividades con las mismas posibilidades de acceso a servicios y beneficios tales como: programas, promociones, apoyos y becas, sin importar su género, credo, raza o capacidad.

Machismo

Fenómeno sociocultural que exalta los valores masculinos, la hombría, la virilidad, el poder de los hombres; expresa ante todo, la actitud de superioridad y dominio sobre las mujeres.

Lenguaje sexista

Es el modo de hablar que legitima y reproduce relaciones injustas entre los sexos, mediante formas de expresión colectiva que generalmente devalúan e invisibilizan a las mujeres y lo femenino con formas lingüísticas androcéntricas, misóginas u homofóbicas.

Misoginia

Es el odio, rechazo, aversión y desprecio de los hombres hacia las mujeres y, en general, hacia todo lo relacionado con lo femenino. Se expresa en opiniones o creencias negativas sobre la mujer y lo femenino y en conductas negativas hacia ellas.

Imágenes: freepik

Patriarcado

Se refiere a la condición socio-cultural a través de la cual un miembro o un grupo masculino ejerce el poder, en todas sus manifestaciones, en un grupo o sociedad.

Roles de género

Es el conjunto de comportamientos, actitudes y actividades que una sociedad espera que realice una persona en función de su sexo al interactuar con el mundo que le rodea. Estos roles se distribuyen y asignan de acuerdo con los estereotipos de género.

Queja

Manifestación a través de la cual los integrantes de la comunidad universitaria o público en general hacen del conocimiento de las instancias universitarias una falta relativa a acoso sexual o laboral, así como hostigamiento, violencia de género o discriminación.

Transversalización

Proceso de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y para los hombres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas y programas, en todas las áreas y en todos los niveles de manera que los hombres y mujeres puedan beneficiarse con la finalidad de alcanzar la igualdad de género.

Sexismo

Sistema socio-cultural que establece como natural una desigualdad en función de la división rígida entre los géneros, en cuanto a roles, comportamientos y actitudes: el hombre y lo masculino (modelo superior e imperante) frente a la mujer y lo femenino.
Se utiliza como sinónimo de machismo, entendido como rechazo violento o desinterés y menosprecio por todo lo femenino.

Sistema sexo-género

Discriminación hacia personas, transexual, transgénero, travesti e intersex. Esta conducta discriminatoria o intolerante hacia este sector poblacional puede incluir el acoso, la agresión, incluso el asesinato, porque se encuentra basado en el temor a la diferencia.

Sensibilización

Proceso que promueve en hombres y mujeres el reconocimiento y aceptación de que los roles son determinados por la historia, la sociedad y la cultura y que pueden ser modificables.

Trata de personas

La captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de personas, recurriendo a la amenaza o al uso de la fuerza u otras formas de coacción, al rapto, al fraude, al engaño, al abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad o a la concesión o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra, con fines de explotación. Esa explotación incluirá, como mínimo, la explotación de la prostitución ajena u otras formas de explotación sexual, los trabajos o servicios forzados, la esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, la servidumbre o l a extracción de órganos.

Imágenes: freepik

Imágenes: freepik

Violencia de género

Cualquier acción u omisión contra un integrante de la comunidad universitaria, derivada de su condición de género, orientación y/o preferencia sexual y que resulte en daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte y que se cometa en instalaciones universitarias.

Violencia de género contra las mujeres

Cualquier acción u omisión, que tenga o pueda tener como resultado amenazas, agravios, maltrato, lesiones y daños asociados a la exclusión, la subordinación, la discriminación y la explotación de las mujeres (niñas, jóvenes, adultas y adultas mayores).

Violencia en el noviazgo

Se presenta en el contexto de una relación de noviazgo en parejas heterosexuales u homosexuales. Comprende toda acción u omisión, perpetrada por alguno de los miembros de la pareja, que provoca un daño físico, psicológico, emocional y/o sexual, y tiene como finalidad dominar y mantener el control sobre la otra persona, para lo cual se utilizan distintas estrategias. Algunas de sus manifestaciones son: insultos, gritos, amenazas, intimidaciones, chantajes, celos, empujones, bofetadas, mordeduras, presión para tener relaciones sexuales y contactos sin consentimiento (caricias y toqueteos).

Imágenes: freepik

Violencia familiar

Se considera el uso de la fuerza física o moral, así como las omisiones graves, que de manera reiterada ejerza un miembro de la familia en contra de otro integrante de la misma dentro o fuera del domicilio familiar, que tengan parentesco o lo hayan tenido por afinidad civil: matrimonio, concubinato o mantengan una relación de hecho, y que tiene por efecto causar daño, que puede ser de cualquiera de las siguientes clases:

A. Maltrato físico.- Todo acto de agresión intencional en el que se utilice alguna parte del cuerpo, algún objeto, arma o sustancia para sujetar, inmovilizar o causar daño a la integridad física del otro, encaminado hacia su sometimiento y control;

B. Maltrato psicoemocional.- Patrón de conducta consistente en actos u omisiones repetitivos cuyas formas de expresión pueden ser: prohibiciones, coacciones, condicionamientos, intimidaciones, amenazas, actitudes devaluatorias, de abandono, o celos para el control, manipulación o dominio de la pareja, que generen un daño y que provoquen en quien las recibe, deterioro, disminución o afectación a su estructura de personalidad

C.Maltrato sexual.- Patrón de conducta consistente en actos u omisiones reiteradas y cuyas formas de expresión pueden ser: inducir a la realización de prácticas sexuales no deseadas o que generen dolor, lesiones temporales o permanentes e, incluso, la muerte.

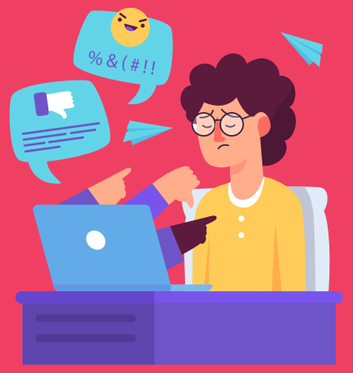
Violencia física

Es el uso de la fuerza física intencional para provocar daño, no accidental, en el que se utiliza una parte del cuerpo o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar lesiones ya sean internas, externas, o ambas.

Imágenes: freepik

Violencia institucional

Es la relativa a los actos u omisiones de las autoridades y funcionarios de las instituciones que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos, así como la puesta en práctica de reglamentaciones destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.



Violencia virtual

Se refiere a la violencia que no se experimenta físicamente sino a través de las tecnologías de información y comunicación (TIC), que ocasiona daño psicológico y emocional. Las TIC pueden ser utilizadas para ridiculizar o exhibir a personas en situaciones ofensivas, difamatorias y degradantes.

Violencia intragénero

Es aquella que en sus diferentes formas se produce en el seno de las relaciones afectivas y sexuales entre personas del mismo sexo, como un ejercicio de poder, siendo el objetivo de la persona que abusa dominar y controlar a la víctima.

Imágenes; freepik

Violencia patrimonial

Es cualquier acto u omisión que afecta el estatus material de la víctima. Puede manifestarse en: la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer necesidades, puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima.

Violencia sexual

Son los actos que degradan o dañan el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que por tanto atentan contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto.

Violencia psicológica

Acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, consistente en negligencia, abandono, descuido reiterado, celos, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas.

Imágenes; freepik

¿La UNAM feminista?

Algunas reflexiones con motivo del 8 de marzo

Con motivo del Día Internacional de la Mujer, el pasado 8 de marzo, discutía con una amiga sobre los avances que se han dado en la UNAM en cuanto al reconocimiento de la problemática de género, en particular la violencia y el acoso ejercidos contra alumnas, profesoras y trabajadoras en nuestra institución. Yo mencionaba la existencia de la nueva Coordinación para la Igualdad de Género y el Protocolo para la atención de casos de violencia de género, así como la instalación de comités internos de género en cada facultad. Ella argumentaba que en realidad era muy poco, me cuestionó cuántas rectoras hemos tenido, cuántas directoras de centros, institutos y facultades; cuánto podemos realmente las mujeres de la UNAM incidir en las decisiones que se toman en nuestros centros de estudio y trabajo, aparte de defender nuestra integridad física o moral.

Me quedé pensando en ello y decidí investigar cuántas mujeres están, en efecto, en posiciones de decisión importantes en la UNAM. Tenía a la mano la *Agenda Universitaria 2020* (que reporta datos de 2019) y de ahí obtuve la siguiente información:

En las facultades, escuelas, prepas y colegios de ciencias y humanidades, que suman 45 dependencias, hay 16 directoras (35.5%)

En la Coordinación de la Investigación Científica, que cuenta con 34 institutos y centros de investigación, sólo hay 6 directoras (17.6%). Es de resaltar

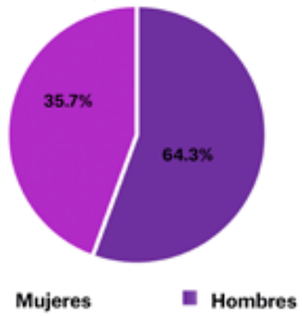
Mujeres directoras en facultades, escuelas, preparatorias y colegios de ciencias y humanidades.
(45 dependencias UNAM)

Fuente: Agenda Universitaria 2020

Mujeres dirigiendo una Coordinación de la Investigación Científica
(34 institutos y centros de investigación, UNAM)

Fuente: Agenda Universitaria 2020

Sedes de la UNAM en el extranjero, dirigidas por mujeres
(14 dependencias)

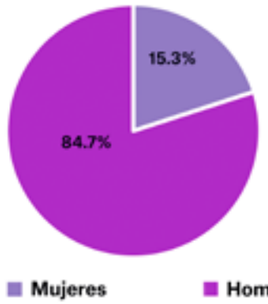


Fuente: Agenda Universitaria 2020

Mujeres en la Junta de Gobierno, UNAM

Fuente: Agenda Universitaria 2020

Mujeres en la Administración Central, UNAM
(14 dependencias, incluye Rectoría)



Fuente: Agenda Universitaria 2020

Mujeres dirigiendo una Coordinación de Humanidades
(20 dependencias UNAM)

Fuente: Agenda Universitaria 2020

que dirigen institutos tan importantes como los de Biología, Física, Biomédicas, Ciencias de la Atmósfera y la Reserva Ecológica del Pedregal de San Ángel.

En la Coordinación de Humanidades hay también 6 directoras, pero el porcentaje sube a 30% ya que sólo hay 20 dependencias. En realidad, los centros e institutos de investigación tienen sólo 4 directoras, pero como esta coordinación incluye a la Dirección General de Divulgación de las Humanidades y a la Casa Universitaria del Libro, las dos dirigidas por mujeres, sumamos 6.

De las 14 sedes de la UNAM en el extranjero, 5 son encabezadas por mujeres (35.7%).

Otros datos interesantes sobre el porcentaje de mujeres en puestos de decisión, son el número de ellas en la Junta de Gobierno, sólo 4 de 15 miembros (26.6%). En la llamada Administración Central que incluye la rectoría y 13 dependencias entre secretarías, coordinaciones, direcciones generales y diversas oficinas, sólo en la Oficina de la Abogacía General y en la Defensoría de los Derechos Universitarios se encontraron mujeres a cargo (15.3%). (Actualmente en esta área debemos agregar la Coordinación para la Igualdad de Género lidereada por una mujer)

Esta situación de discriminación hacia la mujer en puestos académicos importantes no es privativa de nuestra universidad, evidentemente. Pero a pesar de

Dra. Margarita Teresa de Jesús García Gasca, rectora de la Universidad Autónoma de Querétaro; imágen recuperada de: https://bit.ly/3nXKvtf

Dra. Mónica González Contró , exabogada general de la UNAM; imágen recuperada de: https://bit.ly/3gXhyvT

que los patrones se repiten en la mayoría de las universidades del país, encontramos casos de universidades de provincia que han tenido mujeres rectoras, algo que en la UNAM no se ha logrado. De acuerdo con información del *Boletín números y género #24,* que publica en línea el Centro de Investigaciones y Estudios de Género de nuestra universidad, se tiene un primer registro a mediados de los años noventa de una rectora en la Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca. Aunque el boletín mencionado sólo indica las 7 universidades y los períodos que cubrieron estas mujeres rectoras, consideré importante saber sus nombres y publicarlos como un reconocimiento a su actividad pionera, así que me puse la tarea de investigarlos. Son las siguientes:

Universidad Autónoma de Querétaro
Mtra. Dolores Cabrera Muñoz
(2000-2003 y 2003-2006)
Dra. Margarita Teresa de Jesús García Gasca
(2018-2021)

Universidad Autónoma de Campeche
M.C. Enna Alicia Sandoval Castellanos
(2003-2007)
Mtra. Adriana del Pilar Ortiz Lanz
(2007-2015)

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco
M.A. Candita Victoria Gil Jiménez
(2004-2008 y 2008-2012)

Dra. Diana Tamara Martínez Ruiz, titular de la Coordinación para la Igualdad de Género de la UNAM (CIGU); imágen recuperada de: https://bit.ly/3vMw4uJ

Dra. Ma. Imelda López Villaseñor, directora del Instituto de Investigaciones Biomédicas de la UNAM; imágen recuperada de: https://bit.ly/33hcuKC

Universidad de Veracruz
Dra. Sara Deifilia Ladrón de Guevara González
(2013-2017 y 2017-2021)

Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo
Dra. Silvia Figueroa Zamudio
(2007-2011)

Universidad de Quintana Roo
Mtra. Elina Coral Castilla
(2011-2015)

Universidad Autónoma Benito Juárez Oaxaca
Sin dato
(1996-2000)

En la capital del país, el Instituto Politécnico Nacional también ya ha sido dirigido por una mujer, la Dra. Yoloxóchitl Bustamante Díez (2009-2014), aunque el cargo en esta institución es el de directora, no rectora. Mientras que la Universidad Autónoma Metropolitana ha sido regida desde su fundación sólo por hombres, al menos en lo que a la rectoría general se refiere.

Al final de este breve recorrido parece que mi amiga tenía razón. Es indudable que ha habido avances en nuestra universidad, pero falta mucho. ¿Veremos en un futuro cercano un cambio verdadero en la UNAM? ¿Nos tocará festejar pronto la primera rectora o la primera directora de Derecho, de Ingeniería, de Medicina o de Arquitectura? Nadie deja el poder por su gusto y el cambio depende -sin duda- sólo de nosotras, como siempre ha sido.

Mtra. Virginia Lahera Ramón

GÉNERO
Colaboraciones

En 2020, en respuesta a la solicitud emitida por las Mujeres Organizadas de la Facultad de Arquitectura (MOFA), e impulsado por docentes de la Facultad, se integraron las asignaturas "Perspectiva de género en la formación profesional" y "Arquitectura y Ciudad no androcéntricas", así como la construcción del Programa Integral de Atención y Apoyo Psicológico para la facultad.

Intervención feminista en la fachada de la FA, abril 2021. Fotografía: Coordinación de Comunicación Social FA

Imagen: freepik

Mujeres organizadas, el nuevo rostro de los movimientos estudiantiles

Desde hace más de 30 años la Universidad ha realizado esfuerzos por comprender y dar atención al problema de la violencia de género en el país y al interior de la institución. Acciones como la creación del Centro de Estudios de la Mujer (CEM), dentro de la Facultad de Psicología, en 1984; del Programa Universitario de Estudios de Género (hoy CIEG), en 1992 o el Proyecto de Institucionalización y Transversalización de la Perspectiva de Género en la UNAM, en 2004, son algunos ejemplos de esos intentos por promover la igualdad de género en la comunidad universitaria, así como en las estructuras académico-administrativas. No obstante, detrás de esos trabajos o más precisamente, paralela a ellos, está la lucha de las mujeres universitarias que a diario experimentan personalmente violencias y desigualdades y que no han dejado de visibilizar y exigir soluciones contundentes a estas problemáticas.

Organizaciones como el Grupo Autónomo de Mujeres Universitarias (GAMU) de la Facultad de Psicología (1979) y colectivas feministas creadas en los últimos años al interior de las facultades, escuelas, prepas y CCH's han cimbrado al sistema universitario. Recientemente, además, han impulsado cambios significativos como la incorporación de la perspectiva de género en el Estatuto General de la UNAM, la creación de la Coordinación para la Igualdad de Género o la integración de unidades de denuncia para atender quejas por violencia de género. Sin embargo, aún quedan muchas tareas pendientes. Es por ello que las universitarias siguen alzando la voz para tener espacios de estudio seguros y libres de violencia.

Imagen: freepik

El 2016 fue el año en que el rector firmó el *Acuerdo por el que se establecen políticas institucionales para la prevención, atención, sanción y erradicación de casos de violencia de género* y en el que se creó el *Protocolo para la atención de casos de violencia de género en la UNAM*. Fue también el año en que la Universidad vio un auge feminista al interior de sus planteles, el cual cobró fuerza con el primer paro y asamblea de este tipo, emprendido en el mes de noviembre, por las Mujeres Organizadas de la Facultad de Filosofía y Letras.

Si bien, antes había grupos feministas en la UNAM, éste marcó un parteaguas para que otras universitarias redescubrieran su fuerza colectiva. Surgieron así, grupos de mujeres organizadas y colectivas feministas en otros planteles como Ciencias Políticas y Sociales, Economía, Derecho, Psicología, Artes y Diseño, Ingeniería, Ciencias, Odontología, Arquitectura, Química, Medicina, Contaduría y Administración, Veterinaria, Música; las FES Aragón, Acatlán, Iztacala y Zaragoza, la Escuela Nacional de Trabajo Social, las prepas y los CCH's.

En los últimos años, estas colectivas han consolidado un movimiento cuyo principal objetivo es conseguir seguridad y justicia para todas las mujeres en la UNAM. Brindan apoyo, acompañamiento y espacios seguros para las sobrevivientes de violencia. Buscan un cambio social profundo al exigir justicia para las que ya no están y sanciones ejemplares para los agresores. Organizan marchas, paros, tomas de instalaciones, tendederos de denuncias, talleres, conversatorios. Crean lazos con otras colectivas y entablan diálogos con las direcciones de sus planteles para visibilizar y demandar soluciones a un problema que afecta a toda la comunidad universitaria.

El cambio al Estatuto General de la UNAM, en febrero de 2020, impulsado por las Mujeres Organizadas de la Facultad de Filosofía y Letras. La destitución de profesores agresores, lograda por la Colectiva Toffana de la Facultad de Química, a finales de ese mismo año. El paro que, aun en la virtualidad, las Mujeres Organizadas de la Facultad de Arquitectura (MOFA), FemisFA, CIDIfems y Cosejerxs Alumnxs han mantenido desde el pasado 22 de marzo, así como el trabajo colectivo que han llevado a cabo para conseguir cambios profundos al interior de nuestra facultad. Todos ellos son logros que demuestran que las mujeres organizadas son el nuevo rostro de los movimientos estudiantiles.

Jovanna González Ortiz

Algunas colectivas en la UNAM

Facultad de Arquitectura
Mujeres Organizadas de la Facultad de Arquitectura (MOFA)
Consejerxs Alumnxs FA UNAM
Femis FA
CIDIfems

Facultad de Ingeniería
Mujeres Organizadas de la Facultad de Ingeniería (MOFIn)

Facultad de Química
Colectiva Toffana
Colectivx LGBT+ Lxs Venenxs de Bismutx – FQ

Facultad de Economía
Mujeres Organizadas (MOFE)

FES Zaragoza
Colectiva Matriz FZ

FES Acatlán
Brujas Insurrectas

FES Aragón
Colectiva Violetas
Mujeres Organizadas DI

FES Iztacala
Colectiva Feminista Nushu

Facultad de Ciencias Políticas y Sociales
Mujeres Organizadas de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales

Facultad de Psicología
Mujeres Organizadas de la Facultad de Psicología

Facultad de Filosofía y Letras
Mujeres Organizadas FFyL

Escuela Nacional de Trabajo Social
Mujer-ENTS Organizadas

Facultad de Ciencias
Colectiva de la Facultad de Ciencias Cihuatl atekakini
Asamblea de Mujeres Organizadas FCiencias

Facultad de Derecho
Mujeres Organizadas-Derecho UNAM
Feministas Facultad de Derecho

Escuela Nacional de Enfermería y Obstetricia
Luces de Nightingale

Facultad de Artes y Diseño
Estudiantas organizadas FAD

Facultad de Música
Mujeres Organizadas FaM

Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia
Colectiva Artemisas Veterinarias FMVZ UNAM

Facultad de Medicina
Colectiva Aysel FacMed

Facultad de Contaduría y Administración
Pandora FCA

Facultad de Odontología
Mujeres Organizadas Facultad de Odontología

Escuela Nacional Preparatoria 3
Rosas rebeldes P3

Escuela Nacional Preparatoria 2
Colectiva Feminista "Dalias Revolucionarias"

Escuela Nacional Preparatoria 7
Adelitas Rad prepa 7

CCH Sur
Colectiva Cueva de Brujas

CCH Azcapotzalco
Mujeres Organizadas CCH Azcapotzalco

Imágenes: freepik

Imágenesgen: freepik

Cronología **Igualdad de Género UNAM**

1992

Se crea el antecedente del Centro de Investigaciones y Estudios de Género (CIEG). Inició el 9 de abril de 1992 como Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG).

2013

Se crearon los Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en la UNAM, documento que contiene la política que guía la forma de actuar de la Universidad para lograr la igualdad. Destaca el derecho de toda la comunidad universitaria a tener oportunidades que, en forma individual y colectiva, les permitan alcanzar mayor igualdad y mejorar su calidad de vida y desarrollo humano en esta Casa de Estudios.

Agosto 2016

Se publicó, en Gaceta UNAM, el Acuerdo del rector por el que se Establecen Políticas Institucionales para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de Casos de Violencia de Género. Un documento normativo que compromete a autoridades y funcionariado de entidades académicas, dependencias administrativas, a y cualquier instancia universitaria, a generar e instrumentar medidas para atender debidamente casos de violencia de género, así como prevenirlos a través de campañas de difusión, programas de sensibilización, desarrollo de diagnósticos periódicos, etc.

29 Agosto 2016

Se creó el Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM, una herramienta emitida por la Oficina de la Abogada General de la UNAM con una serie de directrices y recomendaciones para las instancias a su cargo (y otras instancias que no dependen de la OAG) para recibir y dar seguimiento a quejas por violencia de género en la Universidad.

Surgió la figura de Personas Orientadoras (PO 's) para involucrar e informar a la comunidad acerca de la política en contra la violencia de género.

2019

Se actualizó el Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM. Incluye modificaciones y aclaraciones a los procesos para mejorar su funcionamiento y garantizar el cumplimiento de sus objetivos.

2020

Con la creación de la Coordinación para la Igualdad de Género (CIGU), se transforma la figura de PO's en Personas Orientadoras Comunitarias (POC 's) y adquiere un carácter que vincula las Comisiones Internas para la Igualdad de Género (CInIG's). Ahora son promotoras de la igualdad sustantiva y erradicación de las violencias de género en sus comunidades.

Febrero

Se realizaron Reformas a los artículos 95 y 99 del Estatuto General de la UNAM, con lo que se califica a la violencia de género como causa "especialmente grave de responsabilidad", y es aplicable a toda la comunidad universitaria.

Marzo

Se crea la Coordinación para la Igualdad de Género en la UNAM para implementar e instrumentar las políticas institucionales en la materia. Busca atender y prevenir la violencia de género, comunicar y sensibilizar a la comunidad universitaria en materia de igualdad sustantiva, transversalizar la política institucional en este ámbito, así como promover la docencia e investigación con perspectiva. [1]

Noviembre

Se publican, en Gaceta UNAM, los Lineamientos generales para guiar la conformación y el funcionamiento de las Comisiones Internas para la Igualdad de Género en entidades académicas y dependencias universitarias de la UNAM.

2021

Creación Cátedra "Rosario Castellanos"
Se crea la Cátedra Extraordinaria "Rosario Castellanos" de Arte y Género, como un espacio universitario para la investigación en estos temas, así como para promover el legado de la escritora a través de las artes, la cultura y la reflexión académica.

GÉNERO Comunidad

Intervención feminista en la fachada de la FA, abril 2021. Fotografía: Coordinación de Comunicación Social FA

CONVOCATORIA PARA LA INTEGRACIÓN DE LA COMISIÓN INTERNA PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO DE LA FACULTAD DE ARQUITECTURA

El Grupo de trabajo para la reestructuración y conformación de la Comisión Interna para la Igualdad de Género FA, invita a cualquier persona integrante de la comunidad de la Facultad de Arquitectura (FA) de los sectores estudiantil, académico y administrativo a formar parte de la nueva Comisión Interna para la Igualdad de Género de la Facultad de Arquitectura (CInIG-FA) para trabajar en la promoción de la igualdad sustantiva de género entre toda la comunidad de la FA, con base en los apartados 6 a 9 de los *Lineamientos generales para guiar la conformación y el funcionamiento de las Comisiones Internas para la Igualdad de Género en entidades académicas y dependencias universitarias de la UNAM* (publicado el 17 de noviembre de 2020 en Gaceta UNAM), de acuerdo con las siguientes:

BASES:

Primera.- Objetivo y funciones de la Comisión Interna para la Igualdad de Género de la Facultad de Arquitectura (CInIG-FA).
Las CInIG son órganos auxiliares de las entidades académicas o dependencias universitarias cuyo objetivo, en concordancia con la CIGU, es impulsar la implementación de la política institucional 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 y profundas diseñadas con la participación de las autoridades y la comunidad.
Las principales funciones de las CInIG son:

- Impulsar la implementación de la política institucional en materia de igualdad de género de la UNAM en sus entidades académicas y dependencias universitarias, en coordinación y colaboración con la CIGU.
- Promover en las entidades académicas o dependencias universitarias la difusión y conocimiento de la normativa universitaria en materia de igualdad de género y de prevención de la violencia por razones de género.
- Elaborar diagnósticos locales de las problemáticas en materia de igualdad de género; diseñar programas anuales de trabajo; acompañar los procesos institucionales necesarios para la implementación de las acciones de igualdad sustantiva de género; y realizar informes anuales de resultados.
- Dar seguimiento a la implementación de la política institucional en materia de igualdad de género.
- Mantener contacto periódico con la comunidad universitaria para analizar, escuchar y dar seguimiento a las problemáticas en materia de desigualdad de género que enfrentan las mujeres universitarias, así como las diversidades sexogenéricas, en cada uno de los sectores (estudiantil, académico y administrativo).
- Construir esquemas de comunicación, colaboración y trabajo participativo con todos los sectores de la comunidad de la entidad académica o dependencia universitaria a fin de desarrollar propuestas que ayuden a fortalecer los lazos y la vida comunitaria desde un enfoque de igualdad sustantiva de género, no discriminación y erradicación de la violencia por razones de género.
- Mantener reuniones periódicas de trabajo con la CIGU, a fin de articular y coordinar el diseño, la implementación y el seguimiento de las acciones de política institucional en las entidades académicas y dependencias universitarias.

Segunda.- Estructura básica de la Comisión Interna para la Igualdad de Género de la Facultad de Arquitectura.
La CInIG-FA estará conformada por **15** integrantes cuya forma de integración se señala de la siguiente manera:

a) Una persona integrante de la dirección, designada por el titular a partir de una terna definida por el Grupo de trabajo para la reestructuración y conformación de la Comisión Interna para la Igualdad de Género FA, quien actuará en su representación y tendrá funciones operativas.
Por el carácter autónomo que caracterizará a la CInIG -FA no podrán participar delegados sindicales de STUNAM y APAAUNAM, tampoco funcionarios y personal de confianza del cuerpo directivo de la FA a excepción de este miembro del equipo de trabajo de la dirección que fungirá como enlace entre la CInIG-FA y la dirección.
Las personas que formen parte del personal administrativo deberán participar en la CInIG-FA a título personal, manifestándose por escrito.
b) Dos integrantes del Consejo Técnico (una persona representante del sector estudiantil y una del académico), designados por el Consejo Técnico a partir de una terna definida por el Grupo de trabajo para la reestructuración y conformación de la Comisión Interna para la Igualdad de Género FA, en base a su perfil curricular y experiencia en temas de género.
c) Una persona integrante de la comunidad del sector estudiantil y una del académico de cada carrera que se imparte en la Facultad de Arquitectura, que promuevan la igualdad sustantiva de género en sus comunidades y lleven a cabo procesos participativos de toma de decisiones.
d) Una persona integrante de la comunidad del sector estudiantil y una del académico del posgrado y del Programa Único de Especializaciones de la Facultad de Arquitectura, que promuevan la igualdad sustantiva de género en sus comunidades y lleven a cabo procesos participativos de toma de decisiones.
e) Una persona integrante de la comunidad de cualquiera de sus sectores que cuente con experiencia en el tema de igualdad sustantiva de género y prevención de las violencias de género. Por ejemplo, una persona orientadora.
f) Una persona integrante de la comunidad del sector administrativo (base o confianza), que escuche y transmita a la CInIG-FA las preocupaciones de todo el sector administrativo (base, confianza y funcionariado) en materia de igualdad sustantiva de género y prevención de la violencia por razones de género.

A excepción de las personas designadas por la persona titular de la entidad y por el Consejo Técnico, el resto de personas integrantes mencionadas serán seleccionadas por medio de esta Convocatoria.

Tercera.- Funciones y responsabilidades de las personas integrantes de la CInIG-FA.

1. Aportar las visiones y necesidades del sector correspondiente, participar de grupos de trabajo, y asistir a las sesiones ordinarias y extraordinarias, o justificar sus ausencias.
2. Capacitarse de manera obligatoria en materia de igualdad sustantiva de género, política institucional de género de la UNAM y diseño del programa de trabajo anual.
3. Capacitarse periódicamente en aquellos temas de igualdad sustantiva de género que sean de su interés o que sean prioritarios para la entidad académica o dependencia universitaria.
4. Participar activamente en las actividades vinculadas a la elaboración de Diagnósticos, Programas Anuales de Trabajo e Informes Anuales;
5. Contribuir a la elaboración del Programa de Trabajo Anual con propuestas en materia de igualdad sustantiva de género;
6. Acompañar los procesos institucionales necesarios para la implementación de las acciones de igualdad sustantiva;
7. Mantener contacto periódico con la comunidad del sector al que pertenece;
8. Asistir a las reuniones organizadas por la CIGU;
9. Cumplir con la normatividad en materia de transparencia, acceso a la información pública y protección de datos personales;
10. Las demás que establezca el *Manual de operación y funciones de la CInIG-FA* y la normatividad en la materia.

El periodo de participación en la CInIG-FA será de 2 años para las personas integrantes de la comunidad del sector estudiantil y de 3 años para las de los sectores académico y administrativo.

Cuarta.- Perfil.

Como una condición para su correcto desempeño, todas las personas designadas o interesadas en participar en la CInIG-FA deberán contar con un perfil mínimo deseable que tome en cuenta las siguientes consideraciones:

a) Expresar por escrito su interés personal, compromiso, sensibilidad y experiencia en el tema de igualdad sustantiva y prevención de las violencias por razones de género. Tener la voluntad de participar y el compromiso para capacitarse.

b) No haber sido sancionado por incurrir en alguna de las causas especialmente graves de responsabilidad aplicables a todos los miembros de la comunidad, incluidas las conductas de violencia de género u otras que vulneren, limiten, distingan, excluyan o restrinjan los derechos humanos y la integridad de las personas.

c) Conforme a los acuerdos derivados de la mesa de diálogo, las personas interesadas no podrán tener ningún tipo de denuncia mediática y queja formal por violencia de género, así como denuncias de cualquier otro tipo. Para posteriores convocatorias los criterios se definirán en la mesa de trabajo del plan de medidas de prevención.

d) Observar durante su trayectoria académica o laboral una conducta acorde a los principios y valores universitarios.

e) Cumplir con el *Código de ética de la Universidad Nacional Autónoma de México* y los *Lineamientos generales para la igualdad de género en la UNAM*. No mostrar actitudes de racismo, machismo, clasismo, xenofobia, sexismo, misoginia, homofobia, LGBTTTIQA+fobia, o cualquier otro tipo de actitudes discriminatorias u ofensivas.

Quinta.- Procedimiento.

La convocatoria se encontrará abierta del 14 al 28 de mayo de 2021. Las y los aspirantes deberán llenar un formulario electrónico ubicado en la página oficial de la FA, en el apartado de Comisión Local de Género (https://arquitectura.unam.mx/comision-local-de-ge nero.html).

Deberán adjuntar en formato digital: el documento que pruebe inscripción vigente o nombramiento vigente (último talón de pago), carta de motivos en donde exprese su interés personal, compromiso, sensibilidad y, de ser el caso, experiencia y formación en el tema de igualdad sustantiva y prevención de las violencias por razones de género, cuya extensión máxima sea de dos cuartillas y donde se expongan las razones por las que desea formar parte de la CInIG-FA, y cómo espera contribuir con ello a su comunidad, resaltando su interés en alguno de los siguientes temas, además de los enumerados en los *Lineamientos*:

- Políticas públicas con perspectiva de género.
- La mujer en el ámbito universitario.
- Derechos sexuales y reproductivos de la mujer.
- Derechos de la comunidad lesbiana, gay, bisexual, transexual, transgénero, travesti, intersexual, queer, asexual o de cualquier identidad de género (LGBTTTIQA+).
- Modalidades y tipos de violencia contra las mujeres.
- Propuestas para erradicar la violencia de género en el ámbito universitario.
- Cómo se relacionan los temas de perspectiva de género con el diseño, el paisaje, el urbanismo y la arquitectura.

Además, las personas interesadas deberán presentar una propuesta de acciones a incorporar en el Programa de Trabajo Anual de la CInIG-FA en un documento aparte de máximo dos cuartillas.

Una vez finalizado el plazo para el registro de las personas interesadas el Grupo de trabajo para la reestructuración y conformación de la Comisión Interna para la Igualdad de Género FA revisará los expedientes para la verificación del cumplimiento de los requisitos.

Conforme al *Manual para la conformación y funcionamiento de las Comisiones Internas para la Igualdad de Género en entidades académicas y dependencias universitarias de la UNAM* las personas que forman parte del Grupo de trabajo para la reestructuración y conformación de la Comisión Interna para la Igualdad de Género FA, que manifiesten su interés en formar parte de la CInIG-FA, que cumplan con los requisitos y presenten su propuesta de acciones a incorporar en el Programa de Trabajo Anual de la CInIG-FA, podrán formar parte de la CInIG-FA.

Sexta.- Proceso de selección.

El Grupo de trabajo para la reestructuración y conformación de la Comisión Interna para la Igualdad de Género FA, valorará y seleccionará a las personas interesadas, tomando en consideración que hayan cumplido con los requisitos establecidos en la presente Convocatoria, la pertinencia de las propuestas presentadas, así como las inquietudes y conocimientos expresados en la carta de motivos.

Los expedientes que hayan cumplido los requisitos anteriormente expuestos, pasarán a revisión del Grupo de trabajo para su selección de acuerdo con los *Lineamientos generales para guiar la conformación y el funcionamiento de las Comisiones Internas para la Igualdad de Género en entidades académicas y dependencias universitarias de la UNAM*, el *Manual para la conformación y funcionamiento de las Comisiones Internas para la Igualdad de Género en entidades académicas y dependencias universitarias de la UNAM* y la presente Convocatoria. Las personas aspirantes que hayan pasado las dos fases anteriores, pasarán a la última fase de entrevista por medio de videollamada.

Será bienvenida la diversidad además de la participación de todas las expresiones, identidades de género y preferencias sexuales de las personas que formen parte de la comunidad de la FA.

La selección de integrantes se llevará a cabo siguiendo la intención expresada en el apartado 8 de los *Lineamientos*, el cual establece que los procesos de incorporación de integrantes de la comunidad en las comisiones deben propiciar la participación de las mujeres al menos en un cincuenta por ciento, cifra que, adaptado a las características de la población de esta Facultad, se ajustará al **setenta** por ciento.

Efectuado el proceso de selección, el Grupo de trabajo para la reestructuración y conformación de la Comisión Interna para la Igualdad de Género FA, dará a conocer la lista definitiva de las personas seleccionadas.

La lista de las personas que formarán parte de la CInIG-FA, será publicada en la página oficial de la FA, en el apartado de la Comisión Local de Género (https://arquitectura.unam.mx/comision-local-de-ge nero.html) el 18 de junio de 2021.

Séptima.- Motivos de separación de la CInIG -FA.

- Que no asista a las reuniones programadas ordinarias o extraordinarias (o tenga más de 3 faltas, consecutivas o no consecutivas, sin justificar).
- Conforme a los acuerdos derivados de la mesa de diálogo, que se demuestre que cuenta con denuncias mediáticas o quejas formales por violencia de género y de cualquier otro tipo.
- Que muestren actitudes de racismo, machismo, clasismo, xenofobia, sexismo, misoginia, homofobia, LGBTTTIQA+fobia, o cualquier otro tipo de actitudes discriminatorias u ofensivas.
- Que su participación persiga fines ajenos a la CInIG-FA.

TRANSITORIOS

Las personas que sean elegidas para formar parte de la CInIG-FA deberán participar de los cursos asignados para la Comisión con carácter obligatorio.

La participación de cualquier integrante en las CInIG será de carácter voluntario y honorífico. Sin embargo, al ser una labor que forma parte del quehacer universitario podrá ser considerada para ser reconocida como experiencia de participación institucional con valor curricular.

No se tomarán en cuenta las postulaciones incompletas o que sean presentadas de forma extemporánea.

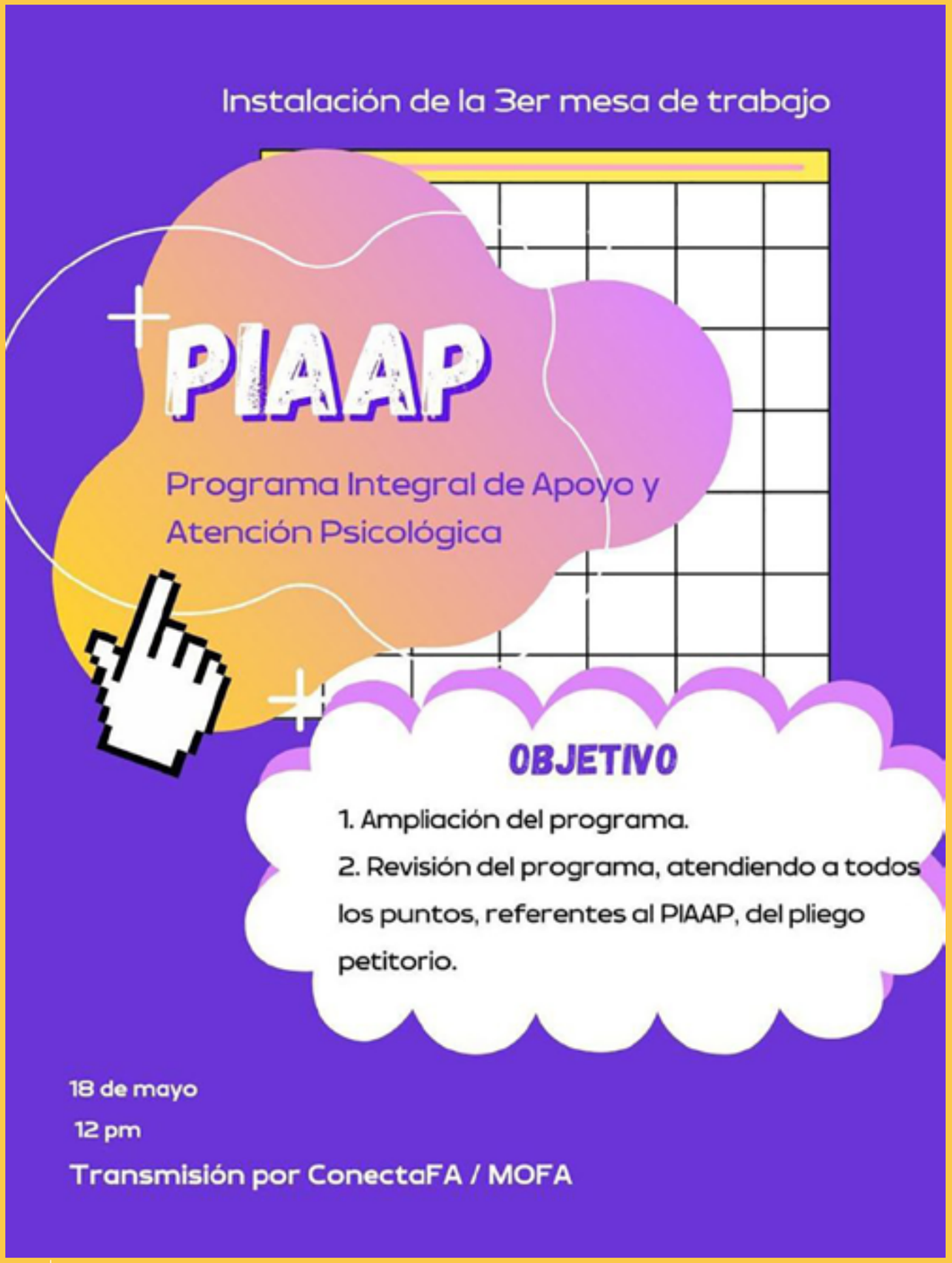
Cualquier caso no previsto en la presente convocatoria se debe consignar bajo los principios establecidos en los *Lineamientos generales para guiar la conformación y el funcionamiento de las Comisiones Internas para la Igualdad de Género en entidades académicas y dependencias universitarias de la UNAM* y el *Manual para la conformación y funcionamiento de las Comisiones Internas para la Igualdad de Género en entidades académicas y dependencias universitarias de la UNAM*.

Cualquier duda sobre la interpretación de la presente convocatoria será resuelta por el Grupo de trabajo para la reestructuración y conformación de la Comisión Interna para la Igualdad de Género FA en el siguiente correo: comision.interna.genero@fa.unam.mx

Ciudad Universitaria, Cd. Mx. a 14 de mayo de 2021

GRUPO DE TRABAJO PARA LA REESTRUCTURACIÓN Y CONFORMACIÓN DE LA COMISIÓN INTERNA PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO DE LA FACULTAD DE ARQUITECTURA

Intervención feminista en la fachada de la FA, abril 2021. Fotografía: Coordinación de Comunicación Social FA



GÉNERO
Convocatorias

Imagen de portada y contraportada: Coordinación de Comunicación Social FA

LA REPENTINA

@faunam_mx

Facultad de Arquitectura UNAM-Sitio oficial

LA REPENTINA
BOLETÍN ELECTRÓNICO DE LA FACULTAD DE ARQUITECTURA DE LA UNAM