



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS

COLEGIO DE PEDAGOGÍA

DISEÑO DE UN MANUAL PARA LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO, DIRIGIDO AL PERSONAL ACADÉMICO DEL COLEGIO DE PEDAGOGÍA DE LA FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS DE LA UNAM, UNA ESTRATEGIA PARA FAVORECER LA EQUIDAD DE GÉNERO A TRAVÉS DE LA PRÁCTICA DOCENTE.

TESIS

PARA OBTENER EL TÍTULO

LICENCIADA EN PEDAGOGÍA

P R E S E N T A:

WENDY MITZI GALICIA ORIHUELA

ASESORA DE TESIS

LICENCIADA MARÍA GUADALUPE MORA PIZANO

2015

CIUDAD UNIVERSITARIA, D. F.



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

ÍNDICE

Introducción.	3
1. Conceptos para entender la perspectiva de género.	8
1.1 Perspectiva de género, conceptos básicos.	8
2. Instituciones de educación superior, espacios para promover la equidad de género....	19
2.1 La incorporación de la perspectiva de género en la educación superior.	19
2.2 La Universidad Nacional Autónoma de México y sus acciones en favor de la equidad de género.	25
2.3 El Programa Universitario de Estudios de Género, una instancia universitaria para promover la equidad de género.....	33
2.4 La propuesta pedagógica del PUEG para lograr la equidad de género en la UNAM.	41
3. El aula un espacio para la incorporación de la perspectiva de género.	50
3.1 Formación con equidad de género en la educación superior.	50
3.2 Hacia la equidad de género en el aula, mi experiencia como estudiante en el Colegio de Pedagogía.	56
4. Manual de recomendaciones para el/la profesora, una herramienta para favorecer la transversalización de la perspectiva de género en su práctica docente.	67
Conclusiones.	81
5. Bibliografía consultada.	86

Introducción

En el presente documento se desarrollan ideas y una propuesta en torno a la institucionalización de la perspectiva de género en la educación superior, específicamente en el Colegio de Pedagogía de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad Nacional Autónoma de México, para lo que se propone una herramienta de trabajo que contribuye al logro de la igualdad dentro de la universidad, se presenta un manual de recomendaciones dirigido a docentes para que en sus prácticas educativas incluyan acciones de equidad.

El material que se presenta surge como una respuesta a las desigualdades que se viven en las aulas del Colegio de Pedagogía en donde es recurrente enfrentarse a situaciones de preferencia por los compañeros por ser minoría, donde no existen asignaturas de género dentro de la formación profesional y tampoco se trabaja conceptualmente la perspectiva, sin embargo y aunque existe normatividad dentro de la UNAM no se institucionaliza el enfoque.

En un contexto universitario donde la matrícula se encuentra feminizada como es el caso del Colegio de Pedagogía, es imprescindible que se trabaje con el enfoque y que se materialicen acciones para que las y los profesionistas cuenten con herramientas que les permitan identificar las desigualdades que viven cotidianamente, y que busquen transformar o crear espacios de igualdad, en donde se goce de las mismas oportunidades.

Las experiencias y situaciones que se viven en las aulas de Pedagogía respecto a las desigualdades entre hombres y mujeres son innumerables, van desde el trabajo en equipo desigual, la preferencia por dar la palabra a los hombres en las participaciones en clase, hablar con un lenguaje sexista, no tomar en cuenta las situaciones diferenciadas de las alumnas, y en un contexto fuera del Colegio de Pedagogía y aunque aquí no se aborda, es importante mencionar también la relación que se da con los demás colegios de la facultad, en algunas ocasiones existe trato misógino y discriminatorio hacia población de pedagogía.

Estas acciones, actitudes y tratos no son exclusivos del colegio, se encuentran presentes a lo largo de nuestra vida, pero es necesario trabajar el tema conceptualmente y transversalizarlo dentro del Colegio de Pedagogía, no sólo porque la legislación universitaria lo solicita y es un requisito que se debe cumplir, sino porque en sus aulas se encuentra la población desfavorecida socialmente, aquellas mujeres futuras profesionistas, que estando fuera de la universidad se enfrentarán al mundo laboral en donde continúan las desventajas.

Recuerdo que se escuchaba decir entre las aulas y pasillos por compañeras e incluso maestras, que en el campo laboral era más fácil para los compañeros hombres encontrar trabajo, porque dentro del gremio hay muy pocos hombres y el campo laboral los absorbía con mayor rapidez que a las mujeres, decían según porque ellos pueden trabajar en contextos difíciles como centros de readaptación social, seguridad pública y demás, si ese fuera el caso, que no lo creo, que nos eduquen con equidad y que nos den herramientas para enfrentarnos a esos problemas producto de las desigualdades y tener igual.

En este sentido hago la propuesta de un manual, como un material práctico que se desprende de la necesidad de institucionalizar la perspectiva de género dentro de la universidad, lo dirijo al personal académico pensando en su papel frente a grupo como educadores, y como un modelo de formación, que tiene la pauta para modificar actitudes frente a grupo. El manual es una herramienta que incorpora la equidad en las aulas, no afecta los contenidos a desarrollar de ninguna asignatura, tampoco reduce el tiempo de las clases, no presenta ninguna dificultad para ponerlo en práctica, es de uso práctico y puede ser utilizado en cualquier momento del curso, porque consta de recomendaciones sencillas que posibilitan crear un ambiente de aprendizaje con equidad.

Este trabajo toma en cuenta estas experiencias, pero sobre todo es una herramienta que se desprende de lo que solicita la UNAM en su normatividad respecto a género, es una acción que sirve para que se aplique en la población universitaria, el primer capítulo de este trabajo se sustenta en un marco conceptual que aborda conceptos y categorías necesarias para acercarse al tema y conocer al respecto, se listan definiciones de conceptos que sirven como refuerzo en el abordaje del tema y que son recurrentes a lo largo del trabajo, los cuales se muestran en forma de glosario.

En el segundo capítulo, se describe un panorama de la Equidad de género en la Educación Superior, se resalta la relevancia que tiene este espacio de formación como un lugar donde se puede trabajar en favor de la equidad, la importancia de institucionalizar la perspectiva de género y la necesidad de generar espacios para desarrollar acciones afirmativas desde el ámbito educativo.

A continuación se desarrolla ésta temática dentro de la Universidad Nacional, se retoman las medidas y acciones que se han desplegado en ella para trabajar con equidad de género desde la educación, se menciona de forma particular la normatividad institucional que da soporte al trabajo en favor de la equidad, y la trascendencia de su creación. En este sentido se describe el Programa Universitario de Estudios de Género, como una instancia académica universitaria que trabaja desde su creación en favor de la equidad de género dentro de la Universidad. Posteriormente se incluye el enfoque pedagógico con el que trabaja el PUEG para transversalizar la perspectiva de género, tomando en cuenta el papel de la educación como un medio para impulsar acciones en favor de la equidad.

En el tercer capítulo resalto la importancia de formar profesionistas en género debido a las demandas sociales que lo requieren, se retoma la educación superior como un eje en la formación del ser humano que permite modificar actitudes y conductas en el actuar como profesionistas; aunado a ello el trabajo retoma mi experiencia dentro de las aulas universitarias como alumna, plasmo algunas situaciones de desventaja en las que nos encontramos las mujeres dentro del Colegio de Pedagogía, para que a partir de ello se generen acciones que tiendan a la equidad .

En el capítulo cuatro cierro el trabajo con mi propuesta de un manual de recomendaciones dirigido a la planta docente del Colegio de Pedagogía tomando en cuenta su papel frente a grupo, para que puedan llevar a cabo acciones que posibiliten la igualdad de oportunidades entre el alumnado, esto como una

aportación a la institucionalización de la perspectiva de género que se lleva a cabo en la Universidad Nacional, partiendo de la normatividad que lo solicita.

Finalmente se encuentran mis conclusiones en donde reflexiono sobre aquellos elementos que me permitieron elaborar este trabajo.

1. Conceptos para entender la equidad de género.

A continuación se desarrollan algunos conceptos que son recurrentes a lo largo del presente trabajo, se desglosa un breve glosario de aquellos términos que se abordan y requieren precisión conceptual para el abordaje del tema, están ordenados iniciando por los conceptos particulares a los generales.

1.1 Perspectiva de género, conceptos básicos.

La equidad de género lleva a pensar una infinidad de temas que convergen en distintos ámbitos de la vida pública y privada, por lo que se tienen diferentes concepciones acerca de lo que significa, de ahí la importancia de tener como primer elemento una aproximación a los conceptos básicos para adentrarse en el tema. Podemos iniciar con la definición de género que se ha conceptualizado de diversas formas.

La adquisición del papel del género: se da con el proceso de socialización de las niñas y de los niños, o sea, se forma a partir del conjunto de normas y prescripciones que dictan la sociedad y la cultura acerca del comportamiento femenino y masculino. Generalmente, se adquiere cuando los infantes amplían su núcleo familiar y entran en contacto con otros grupos, como el grupo escolar.¹

La significación del género femenino o masculino, se ve afectado por los procesos de socialización que establecen los seres humanos durante su vida. El género es un constructo que se va formando y se ve afectado por nuestra historia de vida, por lo que nos acompaña a lo largo de nuestra vida.

¹Lolita, Camacho, Brown, Watson, Soto, Hannia, "Reflexiones sobre equidad de género y educación inicial", en *REDALYC, Intersedes: Revista de las sedes Regionales*, vol. III, n° 14, México, 2007, URL: <http://www.redalyc.org/pdf/666/66615071004.pdf> . [04/06/2014].

El género es una construcción que se da mediante las interacciones con los y las demás, se construye día a día mediante las formas de vida y procesos de formación, cambiará y se transformará de acuerdo al contexto y momento histórico en que se desarrolle una persona, la etapa de vida por la que esté pasando, la sociedad de la que se forme parte. La forma de vivir el ser hombre y mujer se enriquece a lo largo de toda la vida mediante los procesos de formación y socialización.

La construcción del género se ve afectada por la diversidad de relaciones sociales que nos rodean. Desde el núcleo familiar a partir de la crianza y educación que se recibe, se obtiene una carga de expectativas de lo que significa ser hombre o mujer, lo que contribuye a conformar el género femenino o masculino de una persona, es decir, la forma de vivir de cada sexo; se debe entender sexo como la diferencia que surge a partir los órganos sexuales con los que se nace –pene o vagina- diferencia entre hombre o mujer, más no como los atributos de cómo deben ser los hombres y cómo deben ser las mujeres según lo marca la sociedad.

[...] podemos referirnos al género como una construcción cultural, social e histórica que, sobre la base biológica del sexo, determina valorativamente en la sociedad lo masculino y lo femenino, así como las identidades subjetivas colectivas.²

A lo largo del desarrollo personal se establecen otra serie de constructos que se encuentran presentes en la cultura, las tradiciones, las costumbres y la educación que se recibe en otros espacios fuera de la familia como la escuela, afectan

²Jorge Martínez Stak. *Equidad y género en la UNAM*. Orienta, México, 2012, URL: http://www.ses.unam.mx/publicaciones/libros/L35_equidad/MartinezStack_EquidadGenero.pdf. [3/10/2014].

directamente la construcción del género, en la medida en que se desarrolla una persona se va apropiando de otras concepciones sociales del significado que tiene ser hombre o mujer.

Es así que las características que poseen los hombres y mujeres, son consecuencia de su educación, sus relaciones, su contexto social, la formación que han recibido a lo largo de su vida, que no es permanente, sino que se modifica incorporando o descartando nuevas ideas, enfoques y formas de vivir.

La construcción del género está estrechamente relacionada con la diversidad de relaciones que se establecen en el desarrollo de una persona, es así como se conforma la concepción de masculinidad o feminidad.

...el género afecta tanto a hombres como mujeres, que la definición de feminidad se hace en contraste con la de masculinidad, por lo que género se refiere a aquellas áreas –tanto estructurales como ideológicas- que comprenden relaciones entre los sexos, [...] la información sobre las mujeres es necesariamente información sobre los hombres. No se trata de dos cuestiones que se puedan separar.³

Así el género comprende a los dos sexos, implica hablar de hombres y mujeres y las relaciones que establecen entre sí, estos constructos sociales impactan a lo largo de la vida y no se pueden separar de la persona, ya que es parte de su identidad, se relacionan y complementan con su estilo de vida, para entender aquellas diferencias que surgen como consecuencia de las interacciones sociales.

Somos seres sociales y nos encontramos en interacciones constantes por lo que la manera de ser mujer está vinculada con la de ser hombre, es así que una mujer u

³Marta, Lamas, “La perspectiva de género”, en *Revista de Educación y Cultura*, sección 47 del SNTE, núm. 8, México, 1995, URL: <http://www.latarea.com.mx/articu/articu8/lamas8.htm>. [04/06/2014].

hombre no pueden designarse como tal aisladamente, esto sólo pasa cuando mediante las relaciones que establecemos nos definimos con una forma propia de ser mujer u hombre en un contexto social.

Es importante notar que la concepción de feminidad y masculinidad afecta directamente las maneras de comportarse y las formas de vida de ambos sexos; a partir del género surgen diversos tipos de conducta para hombres y mujeres que son aprendidas durante el desarrollo como personas, y se incorporan a su forma de vida, se debe considerar que el género es algo que se aprende y se construye, no con lo que se nace.

Las personas incorporan distintas características a su persona como las preferencias por ropa, música, trabajo o comida, para conformar su masculino y femenino con base en las atribuciones que impone la sociedad a través de sus diferentes instituciones como la familia, escuela y demás, que afectan directamente la toma de decisiones para incorporar particularidades a su persona y construir su género.

A lo largo de la vida y con las relaciones que se dan cotidianamente es visible para un sexo y otro que el trato que se recibe no es igual; las personas crean estereotipos, es decir, ideas normadas de lo que debe ser un hombre y una mujer, por ejemplo, a las mujeres se les atribuyen características de fragilidad, debilidad, nobleza, o sensibilidad, mientras que a los hombres se les designan características de fortaleza, fuerza y valentía, sin embargo las cosas no son así, existen tanto mujeres y hombres sensibles, mujeres y hombres que son valientes, fuertes y nobles, no hay características exclusivas para cada sexo, sin embargo las

imposiciones sociales a las que nos enfrentamos cotidianamente nos hacen aceptar esas ideas e incorporarlas.

El género es un concepto construido a partir de las ideas que cada persona relaciona con los atributos para hombres y mujeres, se debe tener presente que esas ideas son producto de la sociedad, y son generadas debido a la naturalización de las características que son implantadas para cada sexo, en donde la diferencia sexual se convierte en la base de la desigualdad.

Las desigualdades que sufren hombres y mujeres son producto de creencias naturalizadas, donde se piensa que un sexo es mejor que otro a partir de su femenino o masculino, sin embargo esos atributos son impuestos por la sociedad y parten de suposiciones e ideas que se crean de imaginarios sociales.

Los tratos diferenciados recibidos, las ideas creadas y la naturalización de supuestas características exclusivas de cada sexo, tienen como consecuencia el no reconocimiento de las capacidades plenas tanto del hombre como de la mujer, sin oportunidad de gozar de los mismos beneficios, es decir, si se parte de la idea de que una mujer no tiene las habilidades para poder construir una casa, y que sólo los hombres pueden hacerlo, se niega a la mujer la oportunidad de tener acceso a la participación, al estudio de la construcción o la arquitectura; encontrándonos así con las desventajas que son producto de suposiciones sociales, sin embargo es bien sabido que la mujer al igual que el hombre puede tener participación en asuntos de construcción.

Consecuencia de sufrir desventajas en la vida cotidiana, las diferencias y desigualdades marcadas por la sociedad trascienden los derechos humanos, llegando a impactar en la valoración que se tiene de las capacidades de hombres

y mujeres en el ejercicio, goce y exigibilidad de sus derechos, es necesario emplear medidas para llegar a la igualdad de oportunidades, de trato y condiciones de mujeres y hombres. Actualmente existen instituciones nacionales e internacionales que se encargan de promover condiciones equitativas para que mujeres y hombres gocen de igualdad de oportunidades. La Comisión Interamericana de Mujeres (CIM), en el *Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género en 2001*⁴, declaraba que si para los hombres y las mujeres existieran las mismas condiciones para potenciar sus capacidades, ambos tendrían la oportunidad de desarrollarse plenamente y gozar de sus frutos. Con medidas de igualdad de género como fortalecer las políticas y los programas para mejorar y ampliar la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad y el acceso pleno e igualitario de la mujer a todos los niveles del proceso educativo y a las diversas disciplinas de estudio, se pretendía asegurar el cumplimiento de los derechos humanos y la participación equitativa en asuntos de interés público para hombres y mujeres.

El acceso a los mismos derechos y obligaciones debería ser imparcial para los seres humanos sin distinción alguna, sin embargo no es así, pues muchas veces las construcciones sociales del género que surgen de las prácticas culturales, afectan directamente el acceso a las oportunidades y el desarrollo personal, dejando en desventaja a uno de los sexos, las creencias trascienden llegando a la

⁴Comisión Interamericana de Mujeres (CIM), *Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género*, 2ª. edición, Washington, 2001, URL:http://www.summit-americas.org/vp/CIM/Programa_InterAmCIM_Cuatro_idiomas.pdf. [25/07/2014]

desigualdad, inequidad e indiferencia en el cumplimiento de derechos. Las personas guiadas por los supuestos sociales que han permeado su forma de vida ponen en duda sus capacidades y se limitan a desarrollar su talento e inteligencia, por ello se trabaja mediante diversos mecanismos para lograr que las oportunidades de vida sean iguales entre hombres y mujeres, con la finalidad de alcanzar el desarrollo pleno y mejorar la calidad de vida de hombres y mujeres.

Para visibilizar la situación de vida de hombres y mujeres, y evidenciar aquellas desventajas en que se encuentran para ejercer sus derechos, es importante contar con elementos que permitan hacer visibles aquellas situaciones que han pasado desapercibidas por los seres humanos, analizarlas, emitir juicios e identificar y derribar aquellos obstáculos que generalmente se dejan de lado, todo ello es imprescindible para lograr un cambio entre las relaciones y el acceso a los mismos derechos y oportunidades de forma igualitaria.

Mirar la realidad desde otro enfoque y valorar qué lugar tienen los hombres y mujeres en la sociedad, puede ser un factor de análisis y reflexión para cuestionar las circunstancias en que se encuentran ambos sexos, tomar elementos como la desigualdad, las injusticias, el derecho y acceso a oportunidades propicia que sea más fácil identificar la situación social en que se encuentra cada sexo. Se requiere una forma diferente de observar nuestra realidad.

La perspectiva de género es una mirada analítica que indaga y explica cómo las sociedades construyen sus reglas, valores, prácticas, procesos y subjetividad, dándole un nuevo sentido a lo que son las mujeres y los hombres, y las relaciones que se producen entre ambos. Dado este sentido relacional, la perspectiva de género no alude exclusivamente a “asuntos de mujeres”, sino a los procesos

sociales y culturales que convierten la diferencia sexual en la base de la desigualdad de género.⁵

Tener perspectiva de género propicia la identificación de aquellas circunstancias que impiden y obstaculizan la igualdad de derechos, teniendo este enfoque es más fácil identificar las dificultades y ventajas que hay entre hombres y mujeres a raíz de su sexo, para poner en marcha acciones que den solución a situaciones de desigualdad e injusticia.

La perspectiva de género hace visibles elementos sociales que contribuyen a posicionar a mujeres y hombres de diferente forma por el hecho de ser biológicamente distintos. Incluir la perspectiva de género en diversos ámbitos sociales nos remite a pensar en la complejidad de factores que se ven inmersos en el incremento de las injusticias, su inclusión es un elemento que permite lograr la igualdad, además propicia el reconocimiento de los problemas sociales a partir de los cuales se generan las desigualdades, y contribuye a que se materialicen acciones que atiendan la desigualdad, es así que podemos entender la inclusión de la perspectiva de género como:

[...] una estrategia que tiene como finalidad el logro de la igualdad de género y el avance de los derechos de las mujeres mediante la incorporación del análisis de género, la investigación sensible al género, las perspectivas de las mujeres y las metas de igualdad de género a las políticas, proyectos e instituciones reconocidas.⁶

⁵INMUJERES. "Guía metodológica para la sensibilización en género: Una herramienta didáctica para la capacitación en la administración pública". *La perspectiva de género*, Volumen 2, México, 2008, p. 72, pp. 16

⁶Mariana, Williams. "La inclusión de la Perspectiva de Género: ¿Es útil para los Derechos de las Mujeres". en *AWID*, Toronto, n° 3, noviembre 2004, p.5, URL= [spotlight3_sp.pdf](#).

Para lograr cambios en el contexto de vida de mujeres y hombres, es necesario dejar de lado paradigmas anquilosados que obstaculizan la incorporación de nuevas ideas y formas de vida en diferentes espacios, para que esto suceda es necesario institucionalizar la perspectiva de género, pues con ello habrá otras miradas que contribuyan a reducir las brechas de desigualdad.

A lo largo del presente documento se retoman otros conceptos importantes en una perspectiva de género, enfoque que fundamenta este trabajo, por ello a continuación se definen de forma breve y concreta, retomándolos del Glosario para la igualdad de género en la UNAM de la Comisión Especial de Equidad de Género del Consejo Universitario y del Instituto Nacional de las Mujeres⁷ y del Instituto Nacional de las Mujeres del Programa de Adopción del Modelo de Equidad de Género.

❖ *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.

❖ *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

⁷ UNAM, Comisión Especial de Equidad de Género del Consejo Universitario *Glosario para la igualdad de género en la UNAM*, URL: <https://consejo.unam.mx/comisiones/especial-de-equidad-de-genero/reglamentos-y-lineamientos/219-glosario-igualdad-de-genero>, [20/04/2015].

el impulso adecuado, se convierten en prácticas distintivas que permiten alcanzar un trato equitativo e igualitario entre sus integrantes.

❖ *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.

❖ *Equidad de género.*

Establecimiento y fortalecimiento de mecanismos destinados a impulsar la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres y hombres; revalorar el papel de la mujer y del hombre en el seno familiar, y en los ámbitos institucional y social; eliminar la discriminación individual y colectiva hacia el hombre y la mujer u otras minorías.

❖ *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.

❖ *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.

❖ *Acciones afirmativas.*

Un programa de acción afirmativa es una estrategia organizacional destinada a conseguir la igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo, con el fin de obtener participación equilibrada de mujeres y hombres en todas las ocupaciones y en todas las categorías.⁸

El desarrollo de estos conceptos nos ayuda a entender que existen precisiones útiles para diferenciar aquello con lo que se nace como seres humanos, el sexo, y para entender que a partir de ello se desarrolla la construcción de las desigualdades a lo largo de nuestra vida, además se establecen otros conceptos que nos permiten identificar y tener presentes estas diferencias que dan pauta a la creación de propuestas que buscan generar condiciones de igualdad entre hombres y mujeres.

⁸ INMUJERES, Programa de Adopción del Modelo de Equidad de Género, http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100840.pdf [22/06/2015].

2 .Instituciones de educación superior, espacios para promover la equidad de género.

En este capítulo se desarrolla la importancia de institucionalizar la perspectiva de género en los espacios de educación superior como las universidades, tomando en cuenta que son lugares de formación para las futuras generaciones de profesionistas, resaltando la necesidad de fortalecer acciones y crear espacios para promover la equidad. Se aborda la legislación universitaria desarrollada en género y el PUEG como ejemplos de la institucionalización de la perspectiva.

2.1 La incorporación de la perspectiva de género en la educación superior.

La construcción de ideas en torno a las cualidades particulares del género masculino y del femenino se desarrolla en la vida cotidiana, desde la casa hasta la escuela, los espacios de socialización son reproductores de tales concepciones.

Sin bien los espacios de formación académica son lugares que enriquecen la visión del mundo de las personas, amplían su criterio, cambian creencias, desmienten mitos, aportan conocimiento científico y demás, muchas veces también contribuyen a la conformación de ideas sexistas dentro sus comunidades.

Las universidades por ejemplo, además de formar cuadros de profesionistas con campos de estudio determinados, afectan directamente la forma de vida de las personas que integran sus comunidades, son espacios donde se producen relaciones sociales formativas y académicas, por lo que no se salvan de generar y reproducir las construcciones culturales del “deber ser” de hombres y mujeres; al ser estos espacios un lugar donde se permanece la mayor parte del tiempo después de la casa, podemos decir que también están permeados por desigualdades y las reproducen en las interacciones que se gestan dentro.

La dinámica que se desarrolla dentro de estas instituciones invita a modificar y cuestionar aquellos paradigmas que han permanecido inmóviles durante mucho tiempo, la realidad que ofrece la educación superior es diferente a lo que otros procesos de socialización enseñan.

En la medida en que se adquieren nuevos conocimientos, son visibles otras posibilidades en relación a la construcción del género y los procesos que llevan a crear desigualdades. Las instituciones de educación superior son imprescindibles para generar acciones enfocadas a subsanar este tipo de construcciones culturales que dejan en desventaja a las mujeres, son espacios por excelencia dedicados a producir conocimiento en favor de la sociedad y aportar propuestas para resolver problemáticas sociales. Por lo que es necesario trabajar con el tema de las inequidades como un problema social, incluyendo un enfoque de género.

Pero además de producir conocimiento y transmitirlo, las universidades deben promover la equidad de género al interior de sus comunidades, atendiendo de

manera directa todas las dificultades, vastamente documentadas, a las que se enfrentan las mujeres en la academia.⁹

Impulsar acciones para generar cambios positivos en las instituciones de educación superior, requiere la incorporación de medidas en favor de la equidad de género que se vinculen a las funciones que se llevan a cabo estos espacios educativos, así se trabajaría de forma colaborativa y se reforzaría el trabajo en conjunto, que mejoraría los resultados y alcances.

Las instituciones de educación superior como modelo para enfocar e implantar acciones en los diversos ámbitos sociales, ayudan a comprender que el tema de las inequidades es un complejo sistema que impacta globalmente tanto a hombres como a mujeres. Resulta importante tener impacto a través de ellas en la sociedad partiendo de propuestas en favor de la igualdad de género, y encaminar acciones para reducir las desigualdades entre hombres y mujeres que tengan sustento tanto en la práctica como en la teoría.

Se hace necesario que las instituciones promuevan la incorporación de la perspectiva de género y en el mejor de los casos la institucionalicen, con ello sería posible que no sólo se abrieran líneas de investigación específicas respecto al tema, también lo curricular estaría enriquecido con el enfoque, así la formación del alumnado sería con equidad.

⁹Ana Gabriela Buquet Corleto. "Transversalización de la perspectiva de género en la educación superior. Problemas conceptuales y prácticos." *Perfiles educativos*, vol.33, México, 2011, URL: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0185-26982011000500018&script=sci_arttext. [23/06/2014].

Al incorporar la perspectiva de género en la educación, el estudiantado tendría la posibilidad de incluirlo en su vida no sólo académica, sino también en sus relaciones cotidianas.

Las instituciones de educación superior, espacios de creación y transmisión de conocimiento científico; de producción y reproducción de valores y comportamientos; y de convivencia entre diferentes sectores sociales y generaciones, tienen la responsabilidad social de contar con ambientes equitativos entre mujeres y hombres, y favorecer la igualdad de oportunidades académicas, laborales y profesionales entre los sexos.”¹⁰

Las instituciones de educación superior, además de formar profesionistas, crear conocimiento científico, difundir la cultura y la docencia, permiten que los paradigmas culturalmente establecidos se modifiquen para construir otros que respondan a la equidad entre los géneros, logrando esto mediante la apropiación de valores y actitudes en el estudiantado, que no solo se reflejen dentro de las aulas, también afecten sus relaciones próximas, como la familia y su círculo social. Sin embargo incluir el tema de género en las instituciones de educación superior no es una labor sencilla, implica permear las estructuras culturales y organizativas, de esa manera se puede trascender socialmente e impactar en la población escolar.

En este sentido el trabajo a desarrollar implica fomentar propuestas que promuevan la equidad de género y en su caso aseguren el cumplimiento de los derechos humanos de mujeres y hombres dentro de los espacios de educación superior, mediante normatividad que guíe y regule el trabajo realizado para obtener resultados óptimos, propiciando igualdad entre los sexos y el acceso a las mismas oportunidades.

¹⁰ *Idem.*

Debido a que las instituciones de educación se encuentran dentro del sistema social tienen la responsabilidad de emplear acciones afirmativas dentro de sus espacios académicos, para subsanar conflictos socioculturales y lograr la igualdad de género dentro de sus comunidades.

[...] se requiere que las instituciones educativas reconozcan los obstáculos y desventajas a que se enfrentan las mujeres (académicas, trabajadoras y estudiantes) a causa de factores como la desigualdad acumulada históricamente, la doble jornada o los estereotipos de género; y que reconozcan también la consecuente discriminación —no necesariamente intencional— de que son objeto.¹¹

El reconocimiento y visualización de inequidades dentro de las instituciones educativas lleva a emplear medidas para lograr la equidad de género permeando sus estructuras académicas, esta labor tiene enormes retos; por un lado involucra a las personas que forman parte de los espacios educativos, y que a su vez son miembros de una sociedad, de ahí que el impulso de acciones debe tomar en cuenta las desigualdades sociales; y por otro lado proponer estrategias que contemplen el trabajo colaborativo dentro de los espacios de formación para alcanzar los resultados deseados, llevando a cabo acciones afirmativas y compensatorias para generar situaciones de equidad dentro de la institución educativa, es decir, brindar condiciones óptimas para que las mujeres al igual que los hombres tengan las mismas condiciones, oportunidades y derechos.

La colaboración de la población estudiantil y la participación de la sociedad en conjunto con la academia son importantes para tomar en cuenta las situaciones reales a que se enfrentan las personas cotidianamente, de tal forma que las propuestas partirían del trabajo colaborativo que incorpora el conocimiento y la

¹¹ *Idem.*

realidad social, lo que hace más efectivo el trabajo y las propuestas son más rentables al ponerse en marcha.

Las acciones a implementar en las instituciones educativas dependerán de cada contexto universitario, fijando líneas base para desarrollar una estrategia global que incluya a todos los actores inmersos en el fenómeno educativo. Cada acción atenderá específicamente un problema contribuyendo a reducirlo o erradicarlo, lo que conjuntamente atiende el problema en todas sus dimensiones. Fomentar la equidad de género tiene un impacto directo en la vida personal de cada sujeto, llegando a otros espacios que no son propiamente los académicos o de formación escolarizada.

La promoción y el impulso de medidas compensatorias para las poblaciones en desventaja son acciones afirmativas, es decir, acciones que benefician a las mujeres, pues son ellas quienes se encuentran en desventaja, por lo tanto necesitan de condiciones especiales que las coloquen en igualdad de oportunidades en relación a los hombres, estas medidas reducen la brecha de inequidad en los espacios académicos y sociales; considerando que las acciones se llevan a cabo en un espacio educativo, sus alcances se extrapolan a los tejidos sociales, en este sentido, su impacto permea la formación del ser humano integralmente.

Con el estudio académico de la equidad de género es visible la realidad social con una mirada científica y analítica que no podría producir ninguna otra esfera social, si no las instituciones de educación superior, pues éstas son las encargadas de realizar propuestas con base en investigación, análisis y producción de conocimiento debido a las funciones sustantivas que les corresponden.

Algunas instituciones de educación superior cuentan con espacios específicos para que se desarrollen estudios de género, con acciones que impactan en su comunidad. Los espacios académicos dedicados a los estudios de género encargados de producir conocimiento en esta área temática, trabajan abordando puntos estratégicos para fomentar acciones específicas, encaminadas a impactar el ámbito educativo de su competencia, por ejemplo en la Universidad Nacional existe el Programa Universitario de Estudios de Género, que desarrolla proyectos y acciones que tienden a la igualdad de género, tema que se desarrolla más adelante.

Es imprescindible que se materialicen acciones en favor de la equidad, y se institucionalice la perspectiva de género en los espacios de educación superior, que como ya se mencionó son lugares que enriquecen la forma de mirar la realidad, contar con estrategias, herramientas y acciones propicia existan cambios trascendentes en la formación de las y los profesionistas futuros.

2.2 La Universidad Nacional Autónoma de México y sus acciones en favor de la equidad de género.

La UNAM es una de las instituciones de educación superior pionera en atender las problemáticas de la desigualdad de género dentro de su comunidad, impulsa transformaciones para lograr la igualdad entre los sexos, asume el compromiso que tiene con la justicia y la igualdad de oportunidades, así incluye la equidad de género en sus tareas cotidianas.

Con el fin de que mujeres y hombres tuvieran las mismas condiciones, oportunidades y derechos, es decir, contarán con un ambiente de equidad de

género, se han generado acciones que hoy se ven plasmadas en documentos normativos que hacen obligatorio su cumplimiento, no como acciones de buena voluntad, sino como medidas necesarias y trascendentes para que la justicia y oportunidades sean iguales entre los sexos.

La normatividad que se tiene dentro de la UNAM respecto a equidad de género actualmente, es producto de un gran esfuerzo realizado a lo largo de mucho tiempo, me atrevería a decir que desde que las mujeres al igual que los hombres tuvieron acceso a la educación superior, pues llevar a la práctica cada una de las ideas planteadas para reducir las brechas de desigualdad existentes entre hombres y mujeres y responder a las necesidades que demanda la sociedad, requiere de un esfuerzo mayúsculo por parte de las instituciones educativas.

Establecer líneas base para poner en práctica actividades y acciones, favorece que el trabajo que se despliega en favor de la equidad de género adquiera rigurosidad y seriedad para alcanzar los objetivos deseados. Son diversas las actividades que se deben promover para lograr la igualdad, la UNAM hace partícipe al estudiantado, los/las académicas, planta administrativa y autoridades; incluso resalta la necesidad de establecer alianzas y convenios con instancias externas para que las acciones que se desarrollen sean efectivas.

Dentro de la comunidad universitaria se disponen de mecanismos como estatutos y legislación que aseguran el cumplimiento de acciones en favor de la equidad, garantizando el apego a una normatividad, respaldando el trabajo realizado; regular las acciones hace referencia a un proyecto planeado basado en la sistematización de ideas y el establecimiento de objetivos.

En la Universidad Nacional los cambios han sido paulatinos, cada uno refleja el compromiso y trabajo desarrollado, el impulso de reformas o modificaciones como las realizadas al Estatuto General de la UNAM en donde se asegura el goce de los mismos derechos y obligaciones entre hombres y mujeres dentro de la Universidad se vuelve una ordenanza, propiciando que se generen otras acciones que continúan en favor de la equidad de género.

En este sentido, se impulsó una iniciativa para reformar el Estatuto General de la UNAM, aceptada en marzo de 2005 por el Consejo Universitario. Así, se agregó un segundo párrafo al artículo segundo en el que se establece que “en todos los casos las mujeres y los hombres de la Universidad gozarán de los mismos derechos, obligaciones y prerrogativas, reconocidos y garantizados por las normas y disposiciones que integran la legislación universitaria.”¹²

Con ello la UNAM incorpora a sus tareas y funciones garantizar la igualdad de oportunidades, generando otras acciones que refuerzan el trabajo que favorece la equidad de género, en el Estatuto se reconoce y garantiza la igualdad de derechos, propiciando cambios y acciones necesarias para la equidad, sin esta serie de acciones implementadas sería difícil concretar los planes que se establecen para que hombres y mujeres gocen del derecho universal a la educación con igualdad de oportunidades.

Medidas de esta índole son producto de la necesidad social que existe para que actualmente la educación superior se dé en un contexto de equidad. Eliminar las desigualdades en la Universidad Nacional ayuda a potenciar las capacidades de hombres y mujeres en el ámbito educativo, cuando se reconocen las

¹²UNAM. *Equidad de género en la UNAM*, Secretaria de Desarrollo Institucional. México, 14 de septiembre de 2014, URL:http://www.sdei.unam.mx/equidad_genero.html, [14-09-2014].

desigualdades se pueden generar acciones afirmativas que logren establecer escenarios en donde existan condiciones para acceder a la igualdad.

De acuerdo con lo anterior dentro de la Universidad Nacional se vuelve una obligación reducir las inequidades entre los sexos, normando diversas acciones, por ejemplo: la creación de diversas instancias en la Universidad dedicadas a los estudios de género, impulso de programas con perspectiva de género, y la puesta en marcha de acciones afirmativas para la equidad de hombres y mujeres, entre otras, para alcanzar el objetivo de la igualdad, por lo que es un deber atender el tema. Con las medidas adoptadas se asume un compromiso serio y real, en donde participan todos los actores universitarios, dando impulso al trabajo que se despliega en la Universidad, combatiendo así los principales problemas que afectan a la comunidad.

Para que estas propuestas se implanten y apliquen correctamente alcanzando los resultados deseados es importante regularlas, verificar que se lleven acorde a las reglas establecidas en cada institución y no se violen los derechos humanos.

Por lo anterior, es importante fomentar y regular la equidad de género mediante documentos como los *Lineamientos Generales para la Igualdad de Género*¹³, que en la UNAM existen con la finalidad de hacer cumplir las condiciones básicas para que hombres y mujeres gocen de las mismas oportunidades dentro de esta casa de estudios, documentos de esta índole son imprescindibles en la puesta en marcha de trabajo que involucra a grandes poblaciones como las universitarias,

¹³ Los Lineamientos entrarán en vigor al día siguiente de su publicación en Gaceta UNAM. *Aprobados por la Comisión Especial de Equidad de Género del Consejo Universitario.* Publicados en Gaceta UNAM el día 7 de Marzo de 2013, URL: [https://consejo.unam.mx/comisiones/especial-de-equidad-de-genero/reglamentos-y-lineamientos/184-lineamientos-igualdad-genero\[27/10/2015\]](https://consejo.unam.mx/comisiones/especial-de-equidad-de-genero/reglamentos-y-lineamientos/184-lineamientos-igualdad-genero[27/10/2015]).

así se asume el compromiso de aterrizar y concretar propuestas con la comunidad universitaria, realizando acciones normadas que denotan el interés por atender esta problemática de forma rigurosa, evidenciando la trascendencia de las medidas tomadas.

En un hecho inédito, esta casa de estudios puso en marcha los *Lineamientos generales para la igualdad de género en la UNAM*, una plataforma legal, académica y cultural que busca promover y regular la igualdad de género en la comunidad universitaria. Vigente a partir de este 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer, el documento establece en 15 artículos y un transitorio, contenidos en cinco capítulos, normas generales para regular la equidad, como una condición indispensable y necesaria para lograr la igualdad, en acciones que se desplegarán en el corto, mediano y largo plazo¹⁴.

Los *Lineamientos generales para la igualdad de género en la UNAM*, establecen las líneas y acciones que se deben seguir y regular dentro de la Universidad para lograr la equidad de género dentro de la comunidad.

En este sentido, la Universidad se compromete a realizar una serie de actividades y acciones para lograr la igualdad entre los géneros dentro de su comunidad, con estos lineamientos las acciones que se realizan siguen un camino planeado y sistematizado, de tal forma que la equidad de género toma un carácter serio, involucrando tareas específicas en cada sector de la universidad, los Lineamientos visibilizan la dimensión de la problemática y la importancia que tiene dentro del contexto universitario.

¹⁴UNAM. *Establece la UNAM Plataforma para promover y regular la igualdad de género*. Boletín UNAM-DGCS-149, Ciudad Universitaria, México, 2013, URL: http://www.dgcs.unam.mx/boletin/bdboletin/2013_149.html. [29/09/2014].

Estas actividades van de lo individual a lo colectivo, impactan en la población estudiantil contribuyendo a mejorar su calidad de vida, con la posibilidad de prevenir manifestaciones de violencia hacia hombres y mujeres. El trabajo que se desarrolla no sólo se dirige a la comunidad universitaria, también toma en cuenta a las autoridades y funcionarios, extendiendo esta tarea a los altos mandos para lograr la sensibilización y concientización sobre el tema, la tarea contempla modificar pautas de conducta que impacten en el actuar laboral para promover acciones en favor de la igualdad de sexos.

Artículo 1º. Los presentes Lineamientos son de observancia obligatoria en la Universidad Nacional Autónoma de México y su finalidad es establecer las normas generales para regular la equidad de género, como una condición indispensable y necesaria para lograr la igualdad de género; destaca el derecho de que las mujeres, al igual que los hombres, puedan acceder a las oportunidades que les permitan en forma individual y colectiva alcanzar una mayor igualdad y mejorar su calidad de vida y desarrollo humano en esta Casa de Estudios, así como detectar, atender, prevenir y erradicar la violencia de género o cualquier forma de discriminación que se cometa contra un integrante de la comunidad universitaria en instalaciones universitarias.¹⁵

Estos lineamientos garantizan las condiciones mínimas que deben tener hombres y mujeres dentro de la Universidad para gozar de igualdad de oportunidades, la UNAM a la par de otras instituciones ha realizado trabajo para incluir la equidad en sus espacios de formación académica, mostrándose sensible a las transformaciones sociales que requieren de una nueva visión del mundo, adecuándose a los nuevos requerimientos que demandan la equidad de género. Con estas acciones realizadas se crea un organismo encargado de desarrollar y poner en práctica el impulso y promoción de la equidad de género en la

¹⁵UNAM, "Capítulo I", "Artículo 1", "Disposiciones Generales". *Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en la UNAM*. URL: <http://www.dgcs.unam.mx/Lineamientos.pdf>, [14/09/2014].

Universidad, la Comisión de Seguimiento a las Reformas de Equidad de Género en la UNAM, un órgano que se encuentra dentro del Consejo Universitario, reafirmando con ello el compromiso para lograr la igualdad de género.

Al crearse la Comisión Especial de Equidad de Género se impulsan medidas y políticas en favor de la igualdad de género en diversas estructuras universitarias, abordando el tema como un eje transversal en esta casa de estudios.

Las acciones que lleva a cabo la Comisión Especial de Equidad de Género dentro de la Universidad Nacional, permite la verificación y seguimiento de las acciones en favor de la equidad de género, propiciando el desarrollo integral del ser humano, dejando de lado aquellas situaciones que obstaculizaban que hombres y mujeres tuvieran las mismas oportunidades; las acciones a implementar son pensadas, planeadas y contextualizadas de acuerdo al clima universitario, expresando el compromiso que trasciende no sólo al personal, sino también la normatividad y legislación universitaria, lo que lleva a pensar que estos cambios serán permanentes en la casa de estudios y se continuará trabajando con ellos.

De conformidad con el artículo 14 del Reglamento de la Comisión Especial de Equidad de Género, la Comisión tendrá las siguientes funciones y atribuciones:

- I. Impulsar la equidad de género en las prácticas, funciones y cultura institucional de la Universidad;
- II. Solicitar información y estudios a las distintas instancias universitarias o a las autoridades competentes;
- III. Elaborar lineamientos necesarios para lograr la equidad de género en todos los ámbitos de la vida universitaria;
- IV. Promover políticas institucionales a favor de la equidad de género en esta Casa de Estudios a través de las autoridades, entidades y dependencias, órganos colegiados y de la participación organizada de los miembros de la comunidad universitaria;
- V. Fomentar la cultura y prácticas de la comunidad universitaria en el tema de la equidad de género;
- VI. Promover acciones que estimulen a la comunidad universitaria para que participe activamente con la Comisión en el cumplimiento de sus objetivos;
- VII. Informar de sus actividades al Consejo Universitario y difundir las mismas en la comunidad universitaria, y

VIII. Las demás que se desprendan de sus funciones y las encomendadas por el pleno del Consejo Universitario.¹⁶

La normatividad para promover la igualdad de género garantiza que toda la población esté al tanto de las medias que lleva a cabo a la Universidad Nacional para reducir las desigualdades dentro de este espacio académico.

La equidad de género es un medio para crear conocimiento, trabajar el tema dentro de la Universidad es un camino para que investigadores/as, alumnos/as, y docentes se interesen por formarse dentro de estos saberes, lo que a su vez propicia que se sensibilicen, amplíen sus conocimientos y formen parte del desarrollo y creación de otras acciones que permiten el crecimiento de ambos sexos.

Desarrollar prácticas equitativas es imprescindible, de esta manera se logra fomentar interés y denotar la necesidad de buscar caminos para lograr la equidad de género, esto lleva a reconocer que la problemática trasciende el marco institucional llegando a lo nacional. Es importante generar diversas acciones, no como una práctica de buena voluntad, sino como una tarea en donde se conjugue el compromiso, el reconocimiento del problema, la puesta en marcha de acciones reguladas y sistematizadas en favor de la equidad de género en la educación.

Lograr la colaboración de espacios académicos, el alumnado, la planta administrativa y docente, y establecer vínculos para desarrollar trabajo conjunto, es importante para que el trabajo desplegado no solamente se apegue a la normatividad, sino también tenga mayor alcance, así la función universitaria se

¹⁶UNAM. *Reglamento de la Comisión Especial de Equidad de Género de la UNAM*. URL: <https://consejo.unam.mx/comisiones/especial-de-equidad-de-genero/atribuciones>, [26\09\2014].

extrapola a los tejidos sociales que necesitan de estas propuestas para terminar con las injusticias que produce la desigualdad de género.

Por lo anterior es necesario llevar a la práctica las acciones que ya han sido reglamentadas e institucionalizadas, es necesario también difundirlas para que se conozcan y no se queden como letra muerta dentro de Universidad plasmadas solamente en papel, de ahí la necesidad de crear herramientas que contribuyan a su materialización, desarrollar propuestas como la que se expone en este trabajo es una herramienta que pone en práctica lo que normatividad solicita.

2.3 El Programa Universitario de Estudios de Género, una instancia universitaria para promover la equidad de género.

La UNAM es una institución que se interesa y compromete con el logro de la equidad de género dentro de su comunidad, reconociendo la importancia del estudio riguroso de las inequidades existentes entre hombres y mujeres, con la finalidad de llevar a cabo medidas que reduzcan las injusticias que hombres y mujeres sufren a causa de la desigualdad que se genera en la sociedad a raíz de la diferencia sexual.

Debido a que los cambios sociales demandan que se atiendan las inequidades que dejan en desventaja a las mujeres, la academia se preocupa por el estudio de esta problemática, para buscar soluciones que surjan desde el conocimiento, la investigación y los espacios universitarios para impactar en distintos ámbitos sociales.

Como consecuencia del esfuerzo e interés por atender esta situación en la Universidad Nacional, se propuso en 1990 ante el Congreso Universitario crear

una instancia dedicada exclusivamente a trabajar en favor de la equidad de género.

En efecto, el 2 de abril de 1992 el entonces rector, doctor José Sarukhán Kermez, expidió el Acuerdo de Creación del Programa Universitario de Estudios de Género. En éste se señalaba la necesidad de revisar la condición de las mujeres en nuestra inequitativa realidad, a pesar de la cambiante y compleja situación histórica y social que había venido transformando las relaciones entre los géneros.¹⁷

El Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG) es un logro institucional que concreta intenciones y acciones para alcanzar la equidad de género en la comunidad universitaria, siendo un espacio exclusivo para generar conocimiento y propuestas alternativas que incidan socialmente desde un enfoque científico.

Denotando la importancia del tema se ha realizado trabajo desde hace tiempo, donde converge la sensibilidad a las injusticias y la creación de conocimiento, teniendo un sustento riguroso que permite valorar el compromiso adquirido y la seriedad en el abordaje de la problemática.

Se reconoce con la creación de este programa el trabajo académico dentro de la Universidad Nacional en favor de la equidad de género, impactando su actuar educativo, es decir, trasciende la formación de profesionistas llegando a las esferas sociales y los espacios de convivencia cotidiana; la necesidad de crear un

¹⁷ María Isabel Belausteguigoitia. *XX Años de Derechos Humanos y Universitarios en la UNAM*. ANEXO 13, UNAM, México, PUEG, URL: http://www.ddu.unam.mx/DDU/Publicaciones/XXAnosPresentacionLibro/Anexo_13/Anexo13.pdf, [22/07/2014].

programa en estudios de género dentro de la Universidad deviene de que en los espacios universitarios las desigualdades entre hombres y mujeres persisten, por lo que esta situación se convirtió en un tema de análisis dentro de las instituciones académicas, lo que llevó a desarrollar investigación sobre las mujeres, los géneros y la manera en la que se origina su construcción social.

El interés y entusiasmo, combinados con la seriedad académica y el compromiso institucional de quienes participaron en el proyecto, fueron decisivos para que se concretara la creación del PUEG. Se eligió hacerlo bajo la figura de programa, dada la capacidad de adaptación a los tiempos cambiantes y la flexibilidad de estructura que aquella permite, para hacer lo mismo investigación que formación de recursos humanos, vinculación, extensión y difusión; para establecer permanentemente relaciones con personal académico de distintas entidades y dependencias universitarias, de instituciones de educación superior del país y del extranjero; para incidir en la sensibilización, creación e incorporación de políticas públicas tendientes a la equidad de género, a la modificación de prácticas sociales, al cuestionamiento de las relaciones de poder entre hombres y mujeres, siempre desde la reflexión teórica y la profundización conceptual, con un enfoque estrictamente académico.¹⁸

El papel del PUEG dentro de la Universidad como se mencionó, es la creación de conocimiento, el estudio del problema, formular propuestas alternativas acorde a los tiempos sociales en que se vive, revisar las condiciones de vida de hombres y mujeres y las relaciones que establecen, propiciar relaciones de cooperación, incorporar la perspectiva de género en la investigación, la academia y la comunidad universitaria, además de llevar a cabo trabajo colaborativo no sólo

¹⁸ *Idem.*

dentro de la UNAM, sino también con instituciones que realizan el mismo trabajo nacional e internacionalmente.

La hazaña lograda mediante la creación del PUEG, es sin duda un fenómeno que revolucionó la forma de entender el ser mujer y ser hombre dentro de la casa de estudios, resaltó la importancia de establecer mecanismos rigurosos para comprender la realidad a partir del parámetro de las inequidades construidas socialmente, como consecuencia el gremio académico tiene espacios especializados que se enfocan exclusivamente en subsanar estas desigualdades mediante el conocimiento académico, dejando ver que la solución de las inequidades entre hombres y mujeres no es un asunto minúsculo, la trascendencia del problema necesita de soluciones que estén acorde con su dimensión, se requiere de todo un sistema que tenga la capacidad de enfrentarse a la cultura y formas de vida ancestrales que han llevado hoy a tener presente el fenómeno de desigualdad e injusticia entre los géneros.

Sin embargo la puesta en marcha del PUEG no sólo evidenció la necesidad de su creación, también hizo visibles las inequidades que se encuentran presentes en las universidades y la importancia de contar con medidas académicas para su resolución; una instancia universitaria como este programa, es un espacio determinante para generar conocimiento, es imprescindible el fortalecimiento del campo de los estudios de género a través de la realización de investigaciones desde una perspectiva multidisciplinaria que contemple las problemáticas de género, para promover la equidad como un eje en el desarrollo de trabajos académicos y propuestas alternativas para reducir las brechas entre los géneros.

Los objetivos específicos principales del PUEG son: Vincular los esfuerzos intelectuales, metodológicos y técnicos de las personas y grupos que trabajan sobre el tema dentro y fuera de la UNAM. Fomentar el más alto nivel académico en los trabajos sobre el tema. Planear y apoyar el desarrollo de actividades de investigación, formación, extensión y documentación sobre el tema. Apoyar y promover la docencia de manera que aporte elementos para el conocimiento y la transformación positiva de las relaciones entre los géneros. Difundir y extender conocimientos y experiencias derivadas de la investigación y demás actividades que se desarrollen en el campo de los estudios de género.¹⁹

Se debe resaltar el esfuerzo que lleva a cabo el PUEG, su tarea es modificar los paradigmas anquilosados para terminar con la desigualdad, se enfrenta a algo naturalizado y establecido, creando propuestas desde la academia, algunas como la formación capacitación y actualización de profesionales, entre otras; que brinden la posibilidad de ofrecer otras formas de vida para acabar con las injusticias que llevan a la violación de derechos, su actuar trasciende un enfoque amplio que promueve la equidad entre mujeres y hombres.

Concretar un campo del saber o área de conocimiento que surge de la propia practica social, es un reto, su labor no sólo busca crear conocimiento, sino que se enfrenta a la realidad partiendo de algo vivido, se encuentra presente en nuestra sociedad y formas de vida particulares, que tanto hombres como mujeres experimentamos y reproducimos en todo momento, por tanto, el PUEG tiene un papel central dentro de la UNAM, da un giro a la creación de conocimiento

¹⁹ UNAM. *Programa Universitario de Estudios de Género, Memoria UNAM 1997*, Dirección General de Planeación, URL: <http://www.planeacion.unam.mx/Memoria/anteriores/1997/pueg.php>, [9 /01/2015].

propiciando que la brecha existente entre hombres y mujeres se estudie científicamente e influya en todas las áreas de conocimiento, en la sociedad y demás instituciones generando propuestas innovadoras.

La UNAM interesada en la promoción de un clima universitario con equidad a través de todas las acciones llevadas a cabo tiene la responsabilidad de vincularse con sectores que coadyuven al logro de los objetivos, y enriquezca su práctica académica.

Cabe reconocer que la tarea que debe cumplir el PUEG, requiere del apoyo de la universidad en su totalidad para poder incidir eficazmente, para lo cual debe trabajar con las diferentes áreas de conocimiento que forman parte de la Universidad Nacional, poniendo en marcha estrategias y herramientas que conjunten el trabajo colaborativo y sea de alto impacto.

Todas las actividades que realiza el PUEG comparten un punto de partida colaborativo, pues trabaja con instituciones, con profesoras e investigadoras, con las internas de Santa Martha, con estudiantes de posgrado y licenciatura, miembros de la sociedad civil, con maestras de primaria, con otros miembros de la comunidad académica, etcétera.²⁰

Algunas actividades de encuentran dentro del marco de la educación no formal e informal, como acciones de vinculación, una de las tareas sustantivas del programa, que hace evidente el trabajo colaborativo con diversas instituciones.

El impulso de propuestas no podría llevarse a cabo sin la colaboración de los sectores mencionados, cuando se tiene la participación de los diversos actores universitarios y de la sociedad civil, se incide no sólo con el ámbito de la

²⁰ Marisa Belausteguigoita, Rían Lozano, coord. *Pedagogías en espiral, experiencias y prácticas*. UNAM, México, 2012, p. 331.

educación formal, también se tiene impacto en la educación no formal e informal, modificando así los paradigmas que contribuyen a la reproducción de desigualdades. El rigor académico con que el programa realiza su labor es imprescindible para tener injerencia dentro de la casa de estudios, siendo un punto clave desde la creación del programa, hasta la puesta en práctica actividades.

Por otro lado, la formación de cuadros profesionales que incorporen el enfoque de género en su práctica es fundamental para el logro de los objetivos de PUEG, sin ello el ámbito académico quedaría excluido de la apropiación del enfoque, en la función del PUEG interviene la formación académica sin importar el nivel o tipo educativo, este programa universitario establece redes de trabajo que impactan en la formación, lo que da cuenta del compromiso de llegar a distintas poblaciones.

El trabajo contempla un marco pedagógico que estructura la labor educativa de la Universidad y la formación que adquieren las personas en la cotidianidad, por ello el PUEG trabaja desde la teoría y la intervención social para generar acciones que ofrezcan soluciones flexibles, novedosas y adecuadas al contexto y tiempo.

El vínculo que establece el PUEG con la educación formal en sus diferentes niveles, manifiesta la responsabilidad de educar con perspectiva de género, para que las futuras generaciones tengan otro enfoque de su sexo y género, con ello extiende su labor no sólo a la producción de saberes o la investigación.

El Programa Universitario de Estudios de Género, PUEG, fomenta acciones dentro de la UNAM como:

- 1) Vincular los esfuerzos intelectuales, metodológicos y técnicos de las personas y grupos que trabajan sobre el tema, dentro y fuera de la UNAM;
- 2) Fomentar el más alto nivel académico en los trabajos sobre el tema;

- 3) Planear y apoyar el desarrollo de actividades de investigación, formación, extensión y documentación sobre el tema;
- 4) Apoyar y promover la docencia de manera que aporte elementos para el conocimiento y la transformación positiva de las relaciones entre los géneros;
- 5) Difundir y extender conocimientos y experiencias derivados de las investigaciones y demás actividades que se desarrollen en el campo de los estudios de género;

SEGUNDO.- Para el logro de sus objetivos, el PUEG desarrollará las siguientes funciones:

- 1) Realizar, promover y coordinar investigaciones disciplinarias o interdisciplinarias orientadas al estudio de los géneros;
- 2) Diagnosticar y evaluar los recursos existentes en la UNAM, en relación al Programa, así como los niveles de disponibilidad de los mismos;
- 3) Apoyar y vincular los trabajos que en este campo se realicen;
- 4) Colaborar en la estructuración y el desarrollo de programas de formación de recursos humanos.
- 5) Publicar los resultados de las investigaciones y demás actividades que se desarrollen en el PUEG;
- 6) Proporcionar asesoría teórico-metodológica en lo que se refiere a los planes y programas de bachillerato, licenciatura y posgrado;
- 7) Apoyar la creación de una biblioteca y un centro de documentación sobre los diversos temas vinculados a los estudios que las y los especialistas realicen sobre tal problemática, con el fin de brindar asesoría, servicio de consulta y préstamo de material bibliográfico.
- 8) Establecer las estrategias que permitan aplicar los resultados de las investigaciones realizadas, en beneficio de la sociedad;
- 9) Promover la obtención de recursos externos para apoyar las distintas actividades del Programa;
- 10) Establecer acuerdos y convenios de colaboración con los organismos e instituciones que se consideren pertinentes.²¹

²¹ UNAM. *Acuerdo de creación del Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG)*, México, URL: <http://www.dgelu.unam.mx/acuerdos/acu9201.htm>, [11/07/2014].

La incorporación de los estudios de género está enfocada a impactar en los espacios académicos y extenderse a diversos sectores de la Universidad, es evidente que existe un camino trazado para dirigir las acciones a realizar, en cada una de ellas se especifica la tarea que se llevará a cabo, sin embargo estas actividades pueden verse afectadas por la apatía al cambio y renuencia a incorporar este enfoque en la vida cotidiana; por ello se debe tener en cuenta que el trabajo que se realiza desde el PUEG, trasciende tejidos sociales y culturales; más allá de la generación de conocimiento, líneas de investigación, y la vinculación con otras instancias, el programa trabaja para modificar la forma de vida de las personas y cambiar la situación de injusticia en que hemos vivido mujeres y hombres, por ello este espacio dentro de UNAM merece reconocimiento dada la tarea que se ha propuesto realizar.

2.4 La propuesta pedagógica del PUEG, para lograr la equidad de género en la UNAM.

La función del PUEG implica pensar doblemente en una función formativa, pues se encuentra dentro de una institución educativa, la Universidad Nacional Autónoma de México, este programa trabaja desde la educación para que el enfoque de la equidad de género se incorpore en la formación vital de las personas, teniendo un sentido pedagógico que atraviesa lo institucional, lo cultural y la formación profesional.

Para el PUEG lo primero ha sido la pedagogía, como una propuesta distinta de administración, producción y diseminación del conocimiento, una invitación que favoreciera que los estudios de género y culturales punzaran, torcieran y sobre todo desordenaran tres cuestiones, lo que saben los estudiantes y los maestros, lo

que las disciplinas establecen como límites y lo que exalta el entendimiento, la indignación y el deseo.²²

Pensar en la pedagogía como una propuesta distinta a lo que marca la normatividad de la UNAM, vislumbra tres elementos del fenómeno educativo: los/las estudiantes, los/las maestros y las disciplinas; deja ver el compromiso que se asume con la práctica educativa desde un enfoque pedagógico que no pierde de vista los factores principales del proceso educativo; contempla además el ámbito personal e institucional para conformar un sistema y dar una propuesta que se desarrolle institucionalmente.

Lo anterior permite pensar al PUEG como un espacio pedagógico en favor de la equidad de género, que en sí mismo es un compromiso adquirido por la Universidad y responde a sus objetivos de creación, pero también a sus metas como programa, interesado por la vinculación con las necesidades sociales con la intención de subsanar las injusticias producto de las desigualdades que se adquieren durante el proceso educativo, y se reafirman en las prácticas culturales. La propuesta pedagógica del PUEG plantea estrategias educativas que buscan propiciar una educación alternativa que tenga como base la reflexión, el análisis y el aprendizaje abierto, que conduzca a la creación de prácticas equitativas entre los géneros para terminar con las injusticias y desigualdades; la pedagogía planteada en el trabajo del PUEG, más que la transmisión o apropiación de conocimientos, propone generar un cambio desde el individuo que impacte en su contexto próximo y se refleje en sus acciones, retomando una forma distinta de percibir lo que hasta entonces considera natural e inamovible.

²² Marisa Belausteguigoita, Rían Lozano, *op.cit.* p. 9.

Bajo un modelo que tiene como base sensibilizar ante las situaciones que dejan en desventaja a uno de los sexos, el aporte de la propuesta pedagógica propicia que las personas sean generadoras del cambio desde su sentir, y actúen a partir de establecer su juicio ante las situaciones de injusticia, cuestionar su pensamiento y encaminar acciones dirigidas a cambiar la lógica cultural.

Estas creencias se adquieren mediante el contacto social, las situaciones que se establecen se ven contaminadas por las relaciones que desarrollamos desde la familia, con las y los amigos, las parejas sentimentales y demás; siendo la escuela un espacio primordial para la reproducción de los patrones, las medidas que se adopten dentro de ella pueden contribuir o no, a reproducirlos.

Existe en este sentido la oportunidad de encaminar acciones para favorecer el juicio de las personas y aportar desde el enfoque de género otras miradas que enriquezcan los procesos de análisis en cuanto al género, su manera de vivirlo, pensarlo e identificar las ventajas y desventajas que se atribuyen a éste.

En el PUEG producimos conocimiento y tenemos contacto con la sociedad, justamente para marcar que no es cualquier construcción la que se hace de hombres y mujeres, es una construcción en donde salimos perdiendo nosotras, y en realidad también salen perdiendo ellos [...] particularmente en los estudios de género que hacemos en el PUEG lo que pretendemos es liberar tanto a hombres como a mujeres, estamos iniciando estos procesos de liberación al hacerles sentir y entender a las mujeres que tienen todo los derechos, de la inteligencia, del estudio, y para esto tenemos diferentes programas, programas de formación, formación a militares [...], formación de jueces [...] que hace el PUEG, el PUEG convence a mujeres, hombres e instituciones de que vamos a estar mejor si tenemos más justicia, si somos más equitativos.²³

Para atender los problemas de inequidad dentro del ámbito académico, se necesita tener acercamiento con la sociedad, puesto que es ahí donde se

²³ Marisa Belausteguigoitia, Género al aire, "Programa Universitario de Estudios de Género. Su quehacer cotidiano", UNAM, México, 12 de noviembre 2009, URL: <http://mediacampus.cuaed.unam.mx/node/594>.

desarrollan la desigualdades, tener un programa que propicie la comprensión de la realidad

tomando en cuenta las inequidades; partiendo de la idea, que cuando se identifican estos elementos, las medidas a desarrollar tienen mayor posibilidad de ser efectivas y atienden a los problemas reales a los que se enfrenta la población, de esta forma se vincula el trabajo académico en favor de la sociedad.

No obstante, el PUEG también trabaja con la posibilidad de hacer saber y creer a las personas que son sujetos de derechos, que tienen la oportunidad y potencialidad de desarrollarse plenamente como seres humanos, que las construcciones culturales del deber ser de hombres y mujeres no son un impedimento para desarrollar sus capacidades de crecimiento.

Es visible que el PUEG tiene un proyecto pedagógico, partiendo de la idea de proyecto educativo transformador que vincula lo social con lo académico, incluyendo las nociones culturalmente impuestas, en donde no hay elementos para lograr la igualdad a través de la equidad, si no se realiza trabajo colectivo para generar propuestas efectivas ante la disparidad de género.

Pensar que las personas deben partir de su sentir para cambiar su actuar, muestra la necesidad de un proyecto educativo que refuerce este trabajo, así se logra encontrar caminos que guíen la voluntad al cambio y sean un soporte que propicie la posibilidad de encontrar otras formas de vivir el ser hombre y ser mujer, develando la oportunidad de modificarlas y cambiar lo establecido, pues generalmente parece incuestionable y obligatorio.

La educación brinda elementos que ofrecen otras opciones de vida y el acercamiento a nuevas posibilidades, sin importar el nivel académico o el tipo de educación, la oportunidad de cambio siempre es posible.

El proceso educativo formativo incide en el aumento de los niveles de conciencia, que a su vez inciden en el incremento de la responsabilidad en el cambio o transformación. La “conciencia crítica” facilita el análisis del contexto, de las situaciones problemáticas, lo que permite a las personas transformar esa realidad.²⁴

Poner en duda aquello que se ha naturalizado durante toda la vida, implica un proceso de transformación personal y cambio, que no sólo afecta al individuo, sino también el medio que lo rodea, las relaciones y acciones que establece.

Trabajar bajo un esquema educativo, permite ampliar el conocimiento de las personas y transformar su pensar, siendo partícipes del cambio, sin necesidad de convencimiento o imposición; esto puede producirse por necesidad del individuo, que al tener distintas opciones tiene la posibilidad de incorporar nuevos enfoques en su persona, pues su conciencia conoce otras alternativas que le brindan la opción de tener una vida diferente a lo contemplado tradicionalmente.

Cuestionar su entorno y valorar sus acciones como persona bajo un enfoque de equidad, posibilita adquirir responsabilidad de las acciones que se reproducen, es así que la conducta cambia, reduciendo las problemáticas sociales que han sido naturalizadas culturalmente, entonces el proceso educativo es un factor

²⁴Marisa Belausteguigoita, Rían Lozano, *op.cit.* p. 177.

imprescindible para poder incidir socialmente y obtener resultados evidentes que favorezcan la equidad.

El PUEG desde su propuesta pedagógica se interesa por la formación de profesionistas que incorporen un enfoque de equidad, no sólo como profesionales, también como seres humanos, además de promover la investigación en diversas áreas que tienden a reducir las injusticias de que son parte mujeres y hombres en la vida cotidiana dentro y fuera de la institución.

La creación de nuevas prácticas docentes en cuestiones de género exige sensibilizar y formar para identificar a las instituciones escolares en las prácticas pedagógicas transmisoras de estereotipos de género de quien enseña para que perciba (adquiera conciencia) después, y finalmente desarrolle habilidades que otorguen a la persona que ha sido formada la posibilidad de expandir y diseminar buenas prácticas educativas que promuevan y construyan relaciones equitativas y prevengan con ello diversas formas de violencia de género.²⁵

Las prácticas pedagógicas con equidad ofrecen la posibilidad de mirar la realidad con un nuevo enfoque a quienes se encuentran en formación, que propicia la transformación de prácticas equitativas en su desarrollo profesional y personal, las instituciones educativas son un espacio con mucha potencialidad para ser un lugar en donde hay oportunidad de romper con las prácticas de injusticia; para lograr el cometido es imprescindible dotar de herramientas suficientes para que el cuerpo de personas que forma parte de la universidad incorporen un enfoque de equidad en su papel como formadores de cuadros profesionistas, sin embargo para ello es indispensable como primer medida que se genere interés y se resalte la

²⁵ *Ibidem.* p.177.

importancia de educar con equidad, sin ello como primer paso es difícil que se tome en cuenta a la equidad como un elemento clave para la erradicar la injusticia.

Los procesos de sensibilización y formación se han configurado como estrategias educativas de modelo: pretenden abordar creativamente el desarrollo de las personas, con el fin de derrumbar los muros del silencio, de miedo, de desconfianza y violencia. En el modelo, que plantea la sensibilización como proceso educativo y de aprendizaje incide cuatro dimensiones: en las creencias y experiencias personales; en las creencias y prejuicios de la sociedad; en la información basada en conceptos y datos; en la práctica y aplicación del conocimiento en situaciones concretas de discriminación, sesgo, violencia, etcétera.²⁶

Más allá de la sensibilización como se menciona anteriormente, es aún más relevante provocar interés en las personas surgido de la necesidad y la importancia de incluir un enfoque de género en la educación, sin el interés difícilmente se logra interiorizar el cambio. Si no se toma en cuenta lo anterior, sólo se está reproduciendo lo establecido culturalmente, se enseña y se refirma la injusticia y violencia de que son parte hombres y mujeres debido a la inequidad.

La propuesta educativa del PUEG contempla la realización de actividades que promueven la formación con perspectiva de género en la planta académica y administrativa universitaria, favoreciendo la incorporación del enfoque, para que quienes eduquen lo hagan con equidad, teniendo como consecuencia una práctica educativa con mayor igualdad, así se transversalizaría el enfoque de género en las prácticas, no como contenido, sino como una tarea que se incluye en las diversas actividades educativas que se desarrollan a lo largo de la formación profesional.

²⁶ *Ibíde.* p.182.

El proceso de sensibilización es indudablemente educativo, se enfrenta a las formas de vida de las personas, no es una tarea fácil, requiere de mucha voluntad y sensibilidad ante las injusticias, de esta manera se adquieren nuevos paradigmas que invitan al cambio.

En ocasiones resulta difícil romper paradigmas si de por medio no se establece un soporte firme que impulse la transformación, por ello partir de un modelo pedagógico permite involucrar diversos elementos que se encuentran en el contexto de la persona y afectan su proceso educativo, como puede ser la familia, el círculo de amigos, la pareja, el trabajo, la escuela, entre otros. Se deben contemplar los elementos mencionados, pues a partir de las relaciones que se establecen en estos espacios se legitiman estereotipos y desigualdades.

Llevar a la práctica actividades de sensibilización en género para la comunidad universitaria de la UNAM, enriquece la formación de su personal y alumnado, permeando a la institución de una práctica global en favor de la equidad, es visible que la función sustantiva de la universidad no sólo se compromete con el cumplimiento de una disposición, sino con una práctica educativa que interioriza la justicia para mujeres y hombres dentro del contexto educativo, que se traslada fuera de las aulas universitarias y afecta el desarrollo de la persona.

El PUEG se enfrenta, o mejor, trata de dar respuesta a una gran variedad de urgencias contemporáneas: interviene y actúa en múltiples asuntos políticos relacionados con la defensa de los derechos humanos, la denuncia de la violencia, la búsqueda de la equidad y la justicia social, y presta especial atención a la situación de las mujeres y a las demandas feministas. [...] El PUEG asume de este

modo un compromiso radical y apasionado con su trabajo como fuente de transformación social.²⁷

Contar con herramientas que tengan un sustento pedagógico permite partir de un proceso sistematizado y planeado, basado en un modelo educativo adecuado para lograr espacios educativos en donde haya igualdad de género.

Tomar en cuenta la planta docente como un factor promotor de cambio dentro de las aulas, posibilita mejorar su intervención para modificar sus prácticas, esto mediante recursos o materiales que sean un apoyo para poner en práctica acciones recomendables para transversalizar la equidad de género, ésta una acción en favor de la equidad.

A lo largo de este apartado se ha señalado la relevancia que tiene contar con espacios académicos dentro de la universidad para alcanzar la igualdad, sus tareas y acciones permiten acercarse más al objetivo, sin embargo es necesario contribuir desde diversos espacios para fortalecer el trabajo realizado, conocer y difundir de forma masiva aquellas acciones que se llevan a cabo es imprescindible para que puedan ser exigibles, apoyar aquellos espacios creados como el PUEG favorece que se siga desarrollando más trabajo y se reconozca su labor, sin embargo existen también otros espacios como las aulas en donde se deben generar prácticas con equidad para que la labor llegue a todos los espacios de la UNAM, y el impacto sea global y de fondo.

²⁷ *Idem.*

3. El aula un espacio para la incorporación de la perspectiva de género.

En el siguiente capítulo se aborda la necesidad de formar con un enfoque de género a las futuras generaciones de profesionistas, tomando en cuenta la importancia que tiene influir desde las aulas, el papel docente como un modelo que permite generar prácticas de equidad, posteriormente desarrollo mi experiencia dentro del Colegio de Pedagogía en donde expongo algunas situaciones de desigualdad y reflexiono sobre ellas.

3.1 Formar con equidad de género en la educación superior.

La incorporación de la perspectiva de género en la educación superior supone grandes retos, durante el proceso de formación profesional se aprenden una serie de comportamientos culturales que se incorporan en la persona y con el paso del tiempo se naturalizan, muchos de éstos tienen una enorme carga de desigualdad que lleva a injusticias entre los sexos.

La educación superior encargada de formar profesionistas, es un espacio donde convergen una serie de conocimientos, incorporar un enfoque de equidad de género es un elemento que demanda la Universidad Nacional dentro de su normatividad institucional, se necesitan profesionales que cubran este requerimiento, que exige el cambio de paradigmas actuales para generar relaciones justas entre los sexos.

El reto es grande, lograr esta tarea en las últimas etapas de formación escolarizada representa enfrentarse a una serie de conceptos, costumbres y formas de vida establecidas prácticamente desde el nacimiento de las personas; por ello se necesitan condiciones que garanticen la igualdad de derechos y oportunidades de hombres y mujeres, estableciendo ambientes intencionados para generar situaciones equitativas.

El profesorado que se encuentra al frente de esta tarea de formación es un elemento clave en la generación de ambientes equitativos dentro de las aulas, por lo que tiene un gran desafío. Su labor implica modificar sus propias concepciones de lo que significa ser hombre o mujer, tener apertura al cambio y aceptación a las

nuevas necesidades sociales, es decir, incorporar en sus formas de vida la equidad de género.

A pesar de que la planta docente es imprescindible para impulsar el cambio dentro de las aulas y fomentar la equidad de género, ellos/as no son los únicos responsables de esta tarea, se requiere de un trabajo colectivo que tome en cuenta diversas estrategias que impacten en el currículum, la planta administrativa, autoridades y demás actividades que sirvan de apoyo para modificar la dinámica que se genera dentro de la Universidad.

Partiendo de la idea de que el profesorado es un elemento importante, más no el único responsable para lograr ambientes equitativos, es imprescindible y necesario brindarle apoyo, para que enfrente adecuadamente este reto y cuente con herramientas para lograrlo, pues generalmente su formación académica profesional no le ofrece elementos, o éstos con frecuencia no son suficientes para realizar esta tarea.

Habría que reconocer que revisar o cambiar muchas de las prácticas docentes no es una tarea sencilla, no solamente por las situaciones de arrastre cultural (la reproducción de perfiles ancestrales, rutinarios y totalitarios) sino también por el desafío que impone construir nuevas propuestas pedagógicas en la formación docente.²⁸

La planta docente es la pauta inicial en la generación de transformaciones dentro de las aulas, su conciencia reflexiva y comprometida en la transmisión no sólo de contenidos sino también de modelos e identidades, existe la posibilidad de actuar a través de ellos/as para romper paradigmas y tener actitudes alternativas que

²⁸ Beatriz Fainholc. *Educación y género. Una perspectiva social, cultural y tecnológica*. Lugar Editorial, Argentina, 2011, p.110.

muestren otras formas de identificarse como hombre o mujer, dando oportunidades igualitarias y teniendo prácticas con equidad.

Incorporar la perspectiva de género en la actividad docente es un proceso que requiere paciencia, tiempo y disposición; paciencia por ser un proceso largo y constante, debido a lo complicado que es modificar las formas de pensar y actuar en favor de la equidad de género. En ocasiones se muestra renuencia al cambio, es importante tener paciencia para continuar trabajando en favor de la equidad, se debe tener presente que esta labor trata de cambiar aquello que se ha interiorizado en las personas desde su nacimiento y a lo largo del crecimiento, por lo que quizá sea complicado tener apertura a otras alternativas en la construcción de relaciones de igualdad.

La disposición de la planta docente es imprescindible para incidir y fomentar acciones constantes, es un elemento clave para incentivar a la persona por interesarse en el tema, y lograr cambios trascendentales, con disposición se logra apertura para que posteriormente se generen otras acciones hacia la igualdad de género.

En cuanto al tiempo, éste contempla dos posibilidades, una es tiempo debido a la duración del proceso, para algunos docentes será de poca duración debido a la aceptación al cambio y la incorporación de medidas en favor de la equidad de género. Por otra parte el tiempo debe considerarse de acuerdo a las actividades que realiza la planta docente, es decir, los compromisos que deben cubrir al día, que dejan poco espacio para capacitarse respecto al tema, complicando la posibilidad de incluir el eje transversal de género.

Los elementos antes mencionados se deben contemplar para incluir el enfoque de género en los espacios educativos, específicamente al trabajar con docentes, ya que ellos/as son generadores de cambio en las aulas, es decir, son sujetos de acción que pueden incidir para llevar esta tarea.

Considerar su labor como productores de cambio, deviene de pensar que son modelos a seguir dentro de los espacios educativos, donde se aprenden no sólo contenidos, también se aprenden formas, conductas, actitudes y modelos, como el de la equidad de género.

El/ella no es mero transmisor de conocimientos, establece una interacción (subjetiva y afectiva) docente alumno/a que contribuye de modo decisivo a la construcción de la personalidad del alumno/a través de su propio comportamiento.²⁹

Dentro del aula a través de las relaciones que se establecen con el grupo por parte del profesor/a, se reproducen patrones de conducta que evidencian actitudes y comportamientos que pueden reproducir desigualdades, estas prácticas algunas veces son llevadas de forma inconsciente, debido a la situación y contexto próximo en que vive el profesorado, condicionando de esta forma su actuación frente a grupo, pudiendo no ser intencionales, sino producto de su educación.

El sistema educativo, al no reconocer explícitamente la desigualdad de condiciones de socialización de varones y mujeres, no cuestiona los estereotipos presentes en la sociedad y los reproduce y los refuerza como condiciones naturales de alumnos y alumnas.³⁰

²⁹Franklin Tapia D. *et. atl. Educación alternativa con visión de género, El curriculum universitario ¿Una nueva cultura de género?* Camaleón.

³⁰ Franklin Tapia D. *et. atl. op, cit.*

Por ello la importancia de trabajar y brindar herramientas a los/las docentes, para que como modelos formativos tengan la preparación para terminar con la desigualdad de género dentro de las aulas, que se reflejará también en el contexto del alumno/a fuera de la escuela. Al incluir un enfoque de equidad se crean las condiciones necesarias para garantizar la igualdad de género dentro de las aulas, así como la igualdad de derechos, oportunidades y la capacidad de exigirlos.

El espacio educativo es primordial para que el alumnado adquiera capacidades y destrezas que le permitan tener actitudes de equidad en su desarrollo no sólo como profesional, sino también como ser humano y construir relaciones más equitativas. Tomar en cuenta la situación en que se encuentra social y educativamente cada sexo para crear condiciones que garanticen las mismas oportunidades, es una forma de transversalizar el enfoque de equidad de género.

Dentro de las instituciones de educación superior como la UNAM fomentar medidas como las descritas a lo largo del presente documento, y contar con dependencias como el PUEG que tiene la labor de generar ambientes educativos con equidad es un gran paso para lograr transformaciones, son un primer acercamiento para que dentro de los espacios de formación se pongan en práctica acciones obligatorias que involucren a los partícipes del fenómeno educativo. Más allá de esto, es imprescindible aprender a trabajar con equidad en las aulas, partiendo de ejemplos cercanos a las/los estudiantes para mostrar a quien se está formando que existen diversas maneras de ser equitativos/as y que este tipo de acciones favorece a la mayoría, contribuyendo a tener prácticas justas entre los sexos.

En este sentido, se plantea la necesidad de desarrollar una intervención intencionada, desde la perspectiva de género que significa crear condiciones que garanticen la igualdad de derechos y oportunidades para hombres y mujeres, la posibilidad de promover capacidades cognitivas, de participación y de relaciones de equidad en todas las actividades del quehacer universitario.³¹

Reforzar la tarea realizada respecto a la transversalización de la equidad de género por parte de las universidades es una actividad primordial para lograr cambios en la educación superior, actualmente son estos espacios los que tienen la oportunidad de establecer sus propios programas en estudios de género que se contextualicen de acuerdo a sus necesidades, estas acciones extienden su labor a la sociedad, lo que hace que su impacto sea global.

Actuar tomando en cuenta al profesorado como agentes transformadores es imprescindible para trabajar con el alumnado y lograr que el cambio sea interiorizado a lo largo de la formación de los nuevos profesionistas, el papel docente es una pauta para aprender y educar con equidad de género. El aula como espacio de interacción también permite generar y reproducir desigualdades, actuar desde ella para incidir en los/las futuras profesionistas, permite poner en marcha muchas de las estrategias planteadas por el PUEG, sin embargo es necesario brindar herramientas a quien se encuentra frente a grupo para que lleve a cabo acciones afirmativas para la equidad, a continuación retomo mi experiencia como alumna con la finalidad de describir algunas situaciones que se viven en la cotidianidad y de las que parto para proponer medidas compensatorias.

³¹ Franklin Tapia D. *et. atl. op.cit.*

3.2 Hacia la equidad de género en el aula, mi experiencia como estudiante en el Colegio de Pedagogía.

Las demandas sociales evidencian la necesidad de crear medidas para institucionalizar la equidad de género en la educación, la Universidad Nacional a través de su normatividad y mediante su Programa de Estudios de Género pone en marcha acciones en favor de la equidad de género.

La labor formativa que lleva a cabo esta casa de estudios requiere que su personal cuente con actividades de formación y capacitación para incorporar el enfoque, por ello es importante plantear medidas que refuercen el trabajo realizado hasta ahora. La propuesta de un manual de apoyo para que la planta docente en su labor transversalice la equidad de género, es un elemento sencillo pero de gran utilidad para que se comiencen a realizar acciones que tomen en cuenta el enfoque de género.

Existen materiales como manuales, trípticos, libros y demás que apoyan de diversas formas la equidad de género en la educación, pero contar con un material sencillo y práctico en uso, como el que se propone, es una alternativa para realizar acciones breves, sencillas y fáciles de emplear dentro de las clases, llevarlas a cabo de forma constante puede generar cambios en la conducta del alumnado, propiciando con ello modificaciones de actitud, que lleven a la reflexión sobre la situación en que se encuentran hombres y mujeres en la sociedad, específicamente en el ámbito educativo.

En el material que se presenta a continuación se desarrollan breves recomendaciones sugeridas para el profesor/a, para que pueda tomarlas en cuenta y lleve a cabo este tipo de ejercicios como un acercamiento al trabajo con

equidad. Con la finalidad de hacer más sencilla y accesible la incorporación de estrategias en favor de la equidad de género dentro del aula propongo acciones que no afectan los contenidos a desarrollar en clase, el tiempo de éstos y la dinámica del grupo.

Mayoritariamente se encuentran descritas medidas compensatorias que toman en cuenta la población femenina, debido a las situaciones de desigualdad que viven en los espacios educativos, este manual incorpora acciones que toman como eje central a las alumnas, encausando su desenvolvimiento en las clases y reforzando sus capacidades.

El manual ha sido elaborado de esta forma tomando en cuenta mi experiencia dentro de las aulas en el Colegio de Pedagogía, donde en ocasiones se daban situaciones de inequidad, comportamientos desiguales en el salón de clase, como preferencias por el género masculino a pesar de ser la mayoría mujeres, lenguaje no incluyente, ejemplos sexistas, por mencionar algunos. Es sabido que la profesión pedagógica se encuentra feminizada en su matrícula³², los grupos se conforman por mujeres mayoritariamente, por ello la dinámica es distinta de aquellos grupos en donde la cantidad de mujeres y hombres es relativamente proporcional, en el Colegio de Pedagogía se trabaja con mujeres que tienen diversas situaciones de vida y que muchas veces dificultan su estancia dentro de las aulas.

³² Índice de feminidad Pedagogía: 468, 82.4% mujeres, 17.6% hombres, *IF de Licenciatura por sexo y carrera, 2012* (CUADRO 24)
<http://www.pueg.unam.mx/images/equidad/investigacion/2012estu.pdf> [27/10/15].

Recuerdo que algunas compañeras retomaban las aulas después de haber dejado sus estudios inconclusos por diversas situaciones que no les posibilitaron seguir adelante, otras eran madres de familia que tenían que cubrir diversos roles a la vez, como ser alumnas, madres, esposas, amigas y amas de casa.

También había compañeras que jugaban el rol de hermanas cuidadoras de hermanos/as menores y muchas veces tenían poco tiempo para realizar sus tareas académicas; y qué decir de aquellas que trabajaban, estudiaban y apoyaban a sus madres en las labores domésticas, pocas contábamos con la posibilidad de dedicarnos únicamente a estudiar de tiempo completo, pero al estar conviviendo cotidianamente con ellas, era posible observar otras formas de vida.

Pensando justamente en la población con la que se trabaja dentro del Colegio de Pedagogía, incluyo en el manual recomendaciones que se dirigen a las alumnas, pensando no sólo en generar medidas compensatorias hacia ellas, sino también como un ejercicio que sirve para tener un primer acercamiento de incorporación de la perspectiva de género.

Recurro a emplear medidas que se enfocan a reducir los problemas que desde mi experiencia son más frecuentes dentro del aula, los percibo como consecuencia de la desigualdad de género que se aprende y reproduce en la cotidianidad.

Por ejemplificar puedo mencionar algunas situaciones que se desarrollaban en las clases, entre las más comunes eran dar prioridad en la participación y durante la realización de actividades a los compañeros hombres, aunque éstos en muchas ocasiones cooperaran en menor medida en relación a las compañeras, referirse al grupo en masculino, a pesar de que sólo estuviera integrado por mujeres, pedir

específicamente la participación o aportación de ideas a los compañeros, antes que a las compañeras que tenían la mano levantada para pedir la palabra.

Pienso que quizá se realizaban estas acciones debido a que los hombres eran minoría y pudiera pensarse que por ello necesitaban algún “trato especial” por estar rodeados solamente de mujeres. Aunque esto es solo una suposición de la cual no tengo alguna certeza, parto del indicio de los favoritismos dentro de las clases, es decir, las actitudes que mostraba la planta docente en cuanto al trato diferenciado, me hace pensar que de alguna forma querían compensar su estancia en donde no había un mayor número de alumnos que los acompañaran. Situaciones como las mencionadas se interiorizan entre las alumnas llegando a reproducirse de forma natural, se adhieren generando actitudes de desigualdad durante toda la vida.

Sin embargo muchas de estas prácticas de desigualdad de los géneros no se llevan a cabo de forma intencionada, es posible que el profesorado sin saberlo ni desearlo lo ponga en práctica como consecuencia del bagaje cultural que posee, por lo tanto es necesario un trabajo formativo sistematizado que contribuya a la toma de conciencia y reflexión para terminar con dichas prácticas que se visualizan en las rutinas de enseñanza.

En las actitudes y en las formas de dirigirse a los chicos y a las chicas, en la formulación de los trabajos individuales y grupales (vocabulario utilizado en las preguntas y en las consignas), en los criterios usados para la evaluación de las tareas, en el orden disciplinario, etc., rutinas que responden a expectativas sociales internalizadas.³³

³³ Beatriz Fainholc. *op cit.* p.73.

Es alentador saber que actualmente esta problemática está siendo atendida, y se siguen generando acciones dirigidas a terminar con ella. La labor es ardua y el camino a seguir está marcado, son evidentes las acciones que se propician dentro de los espacios educativos, pero para desarrollar el cambio se requiere de tiempo y constancia.

Se propone un manual dirigido a la planta docente, no porque sea el único factor responsable de cambio, sino porque son modelos desde mi punto de vista, que se retoman por el alumnado durante su formación profesional, debido que a que al estar frente a grupo envían mensajes al estudiantado y su función es primordial en el proceso educativo, donde no sólo se adquieren conocimientos, sino también valores y actitudes.

Puede ser difícil emprender acciones para la equidad de género, muchas veces se dice qué hacer, y se conocen acciones para promoverla dentro de las aulas por la difusión que se hace de ellas en toda la Universidad, pero pocos docentes saben cómo hacerlo y ponerlo en marcha.

Este manual es una opción que puede emplearse como primer medida por aquellos docentes interesados en el tema, para encausar acciones específicas que no alteran el tiempo de sus clases, tampoco exige la realización de actividades complicadas, se pueden emplear en cualquier momento y de forma sutil pueden modificar la dinámica del grupo.

Si en algún momento pudieran parecer dirigidas a un solo sexo, es importante cuestionar, recordar y analizar las desventajas que sufren tanto mujeres como hombres, pensar en qué se benefician si se trabaja tomando en cuenta algunas recomendaciones mencionadas en el manual, el/la docente puede elegir aquellas

que considere pertinentes, la forma en que se desarrollan las recomendaciones parten de acciones y actitudes que desde mi experiencia son más comunes dentro del aula, aunque no puedo generalizar que lo mismo suceda en los demás espacios educativos.

Pero es dable reconocer que en la formación del profesorado se realiza poca reflexión evaluativa de la acción en la acción [...] donde también se legitima, sutil pero fuertemente, la exclusión de las chicas en muchas dimensiones de la vida social.³⁴

Por ello es importante comenzar a dotar de herramientas que posibiliten la reflexión sobre las prácticas que se llevan a cabo de forma natural, pero que contienen una carga enorme de injusticias entre los sexos, el espacio educativo es clave para la conformación de nuevas y diferentes actitudes que tiendan a la equidad de género.

Tener al alcance herramientas que sirvan de apoyo a la planta docente hace que esta tarea sea menos complicada y que se cuente con elementos de refuerzo para poner en marcha acciones que beneficien a la población estudiantil menos favorecida. Aterrizar la normatividad y poner en marcha lo que en ella se plantea hace posible que consigan cambios en favor de la igualdad entre hombre y mujeres.

³⁴ *Ibidem.* p.74.

4. Manual de recomendaciones para la incorporación de la perspectiva de género, dirigido al personal académico del Colegio de Pedagogía de la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM.

Una herramienta para favorecer la equidad de género a través de la práctica docente.

En este capítulo se desarrolla la propuesta de un manual, como una herramienta que contribuye en la incorporación de la perspectiva de género en el Colegio de Pedagogía, se desprende del marco conceptual, la legislación universitaria y toma en cuenta las acciones que se desarrollan el PUEG para institucionalizar la perspectiva de género.

se desarrollen medidas que contribuyan a

Introducción

Las diferencias entre hombres y mujeres se encuentran presentes en cualquier espacio social y de desarrollo, éstas surgen respecto al sexo con que se nace y a partir de la construcción sociocultural del género masculino o femenino que se conforma mediante las interacciones sociales, el proceso educativo es fundamental para la reproducción de patrones de conducta marcados por la sociedad, por ello es importante que en la formación del ser humano

erradicar las desigualdades entre los géneros que se han construido culturalmente.

Hablar de educar para lograr la equidad de género significa una doble función formativa, donde converge lo profesional y personal; si bien la educación modifica las formas, maneras de ser y comportarse de las personas, educar con un enfoque de equidad de género significa

transformar las ideas, romper paradigmas y sobre todo descubrir otras posibilidades en donde existe justicia para los sexos y se dejan de lado las desigualdades.

Emplear medidas desde la educación para modificar estos paradigmas requiere de mucho esfuerzo y persistencia, implica que quien esté a cargo de las aulas, tenga la capacidad de transformar sus conductas y formas de educar, adquiriendo nuevas capacidades y habilidades que van de lo personal a lo profesional. Para educar con equidad de género y apropiarse del enfoque, es necesario un proceso de reflexión, cuestionar la realidad y tener apretura al cambio, sin estos elementos es complicado alcanzar el objetivo.

Existen requerimientos para que las normas en favor de la equidad de género se cumplan, lo cierto es que se necesitan una serie de elementos que refuercen lo que éstas plantean, es complicado que las/los docentes además de la formación necesaria para impartir la docencia, cuenten con preparación específica para

abordar temas con un enfoque de equidad de género.

El presente manual es una alternativa para que las/los profesores cuenten con un material que les sirva de herramienta para que en su práctica docente empleen acciones en favor de la equidad de género, éstas pueden funcionar como primer medida para trabajar con equidad dentro de las clases, además responde a la necesidad de cumplir con la normatividad que la Universidad establece respecto al tema.

A las y los profesores...

Las necesidades sociales demandan la incorporación de personal que trabaje bajo el enfoque de equidad de género, por lo que es imprescindible que durante la formación académica las y los profesionales dentro de las aulas adquieran las herramientas necesarias para apropiarse del enfoque, por ello el presente manual está dirigido al personal docente de

educación superior, para ser un recurso que brinde algunas recomendaciones que pueden incorporar en su labor educativa.

La docencia en el nivel superior implica formar profesionistas con conocimientos específicos que atiendan las necesidades sociales, pero a la vez también se educa a las y los profesionistas con actitudes y valores que se ponen en práctica en la realización de su trabajo, teniendo así una doble función docente, académica y personal.

Sin embargo a pesar de que el enfoque de equidad de género es una necesidad, las y los docentes muchas veces no se encuentran debidamente preparados para trabajar con este enfoque en sus clases, lo que ocasiona que en la aulas se sigan reproduciendo desigualdades e injusticias; aunque no necesariamente estas prácticas se reproducen intencionalmente, son producto de la falta de formación y actualización profesional respecto al tema, que influye en el alumnado.

Este material es un recurso que se puede emplear en diversos momentos dentro del aula, a su vez también funciona como en ejercicio útil para que el profesor(a) de forma personal se apropie del enfoque, sensibilizándose ante las inequidades y adoptando nuevas prácticas de justicia y equidad en su labor docente.

Se dirige a las y los profesores como un elemento de apoyo que sirve de acercamiento a la equidad de género, es un auxiliar que no pretende ser un recetario o un plan de trabajo para la equidad, sino un material de consulta

que propone algunas recomendaciones al docente en su labor, para trabajar con equidad y acatar los lineamientos que la Universidad establece en su normatividad.



Presentación

El presente manual es un material de apoyo que contiene algunas recomendaciones dirigidas a las/los profesores para incorporar el eje de la equidad de género en sus clases, son breves *tips* que se pueden emplear a lo largo del curso escolar y propician que el trabajo dentro de las aulas contemple la equidad de género.

Partiendo de la normatividad institucional que establece la UNAM, se requiere poner en práctica medidas en favor de la equidad, este manual es una alternativa que puede ser considerada para adoptar las normas que la Universidad establece y cubrir este requerimiento.

Dentro de las sugerencias del manual, las acciones que se proponen toman en cuenta medidas afirmativas en favor de las mujeres debido a la situación de desigualdad que sufren social y educativamente.

Dentro del espacio educativo, en las aulas, es importante considerar que también tienen desventajas, enfocar

acciones sencillas y constantes durante el trabajo académico es una forma de cerrar brechas de inequidad.

No se trata de llegar al sexismo dentro de las aulas, por el contrario es una forma diferente de trabajar, en donde se incentiva la participación de las mujeres, se propicia resaltar su labor, potencializar sus capacidades y contemplar las situaciones específicas a las que se enfrentan las mujeres cotidianamente dentro del ámbito educativo, que muchas veces las llevan a encontrarse en desventaja con respecto a sus compañeros hombres.

El manual consta de breves apartados considerados de acuerdo a los diferentes espacios en donde se pueden establecer acciones afirmativas, se plantean sugerencias para que el profesorado sin alterar los contenidos a desarrollar, la dinámica del grupo o la planeación de su clase pueda llevarlas a cabo, son recomendaciones breves y fáciles de

entender para practicarlas, en cada una se destaca de la importancia de su empleo en el trabajo con el grupo.

Sugerencias de uso

Para dar uso a este manual como un recurso dentro de los ejercicios llevados en clase por parte del docente, es importante que inicie haciendo una revisión general del contenido, para elegir aquella recomendación que le sea conveniente, para ello puede tomar en cuenta:

- ✓ El número de estudiantes hombre y mujeres que integra el grupo
- ✓ La actividad que realizará
- ✓ El momento didáctico del curso (se recomienda poner en práctica las recomendaciones en el inicio del curso)
- ✓ La dinámica de grupo

Para implementar estas recomendaciones usted puede poner a consideración en el grupo la forma de trabajo que incluirá la perspectiva de género, preguntando si el grupo está de acuerdo en trabajar con el

enfoque, para ello es importante que usted resalte la importancia de hacerlo y los beneficios que puede tener.

Posteriormente puede seleccionar aquellas recomendaciones que le sean de más utilidad o más interesantes, y tenerlas presentes durante sus clases, para que sean consultadas en el momento que usted lo necesite.

Objetivo

- Que el personal docente incorpore en su práctica docente la perspectiva de género a través del desarrollo de estrategias y acciones que promuevan la equidad.

Distribución del manual

Recomendaciones para el/la profesor

- En el abordaje de los contenidos
 - a) Contextualizar el contenido.
 - b) Recurrir a autoras.
 - c) Resaltar la contribución de las mujeres.

- En el desarrollo de las actividades y trabajo en equipo
 - a) Equipos de trabajo con el mismo número mujeres y hombres.
 - b) Fomentar el trabajo entre grupos de mujeres.
 - c) Promover la participación de las mujeres.

- Trabajo con el grupo
 - a) Presentar modelos estimulantes para las estudiantes.
 - b) Intercambiar roles de género durante las actividades.
 - c) Poner ejemplos de mujeres.

- Durante las clases
 - a) Impartir clases con un lenguaje no sexista.
 - b) Evitar bromas y ejemplos ofensivos hacia las mujeres.
 - c) No evidenciar ni juzgar

- Forma de trabajo y evaluación
 - a) Identificar condiciones de desigualdad.
 - b) Tomar en cuenta las situaciones especiales de las alumnas.
 - c) Establecer acuerdos de trabajo.

Para profundizar en el tema

¿Qué alcances tienen estas sugerencias?

Recomendaciones al docente

Sin importar el semestre o la asignatura que se imparta, las presentes recomendaciones son un recurso para que la dinámica que se gesta dentro del aula sea equitativa, llevando a cabo acciones afirmativas entre el alumnado.

En el abordaje de los contenidos

Durante el abordaje de los contenidos es importante destacar la contribución de las mujeres en cada ámbito. Sin afán de menospreciar el trabajo realizado por los hombres, es importante resaltar la contribución que han llevado a cabo las mujeres en cada campo del conocimiento, haciendo notar la situación social, ventajas y desventajas que enfrentaron y que facilitaron o no el desarrollo de su aportación, con la finalidad de hacer explícita la brecha de desigualdad y las injusticias a las que en general se enfrentan las mujeres.



Para llevarlo a cabo usted puede:

- A) **Contextualizar el contenido incluyendo a las autoras principales en el abordaje de la temática;** para ello será importante recurrir a su biografía con la finalidad de resaltar su contribución, el trabajo realizado y la situación en que se encontraban.
- B) **Recurrir a autoras;** generalmente la literatura a consultar procede de autores, usted puede enfatizar en textos escritos, coordinados o compilados por mujeres. También puede incluir en la bibliografía de consulta de forma equitativa el mismo un número de autoras y autores.
- C) **Resaltar la contribución de las mujeres en cada campo de conocimiento;** destacando la participación femenina, con la finalidad de dar cuenta de su labor y trabajo realizado.

Por qué es importante esta recomendación...

Llevar a cabo las sugerencias antes descritas propicia el reconocimiento al trabajo realizado por mujeres, y se evidencian las condiciones de desigualdad a las que muchas veces se enfrentan para poder destacar en su gremio.

Puede ser un incentivo para que las alumnas tengan modelos femeninos y se motiven a destacar en su gremio.

En el desarrollo de actividades y trabajo en equipo

Los trabajos en equipo y actividades en el aula son de gran utilidad para reforzar el contenido abordado y mejorar la dinámica del grupo, pero también son espacios oportunos para fomentar relaciones más equitativas entre los sexos, para el/la docente es una oportunidad de poner en práctica algunas recomendaciones que promuevan la equidad, justicia y respeto entre el alumnado.



Para llevarlo a cabo usted puede:

- A) **Conformar equipos integrados por el mismo número de mujeres y hombres;** con esto las y los alumnos trabajan en entornos equitativos en donde al estar en con un número igual de hombres y mujeres, se realiza trabajo en donde ambos sexos de manera igualitaria aportan ideas y pueden compartir puntos de vista. Durante actividades como esta también se recomienda invitar a las alumnas a dirigir los equipos de trabajo para fomentar el liderazgo en ellas.

- B) **Propiciar el trabajo entre grupos de mujeres;** así usted contribuye a formar lazos de apoyo entre compañeras, para que juntas se apoyen y realicen trabajo que las beneficie colectivamente; reduciendo rivalidades o diferencias y favoreciendo la empatía, este ejercicio además es de gran utilidad para que las alumnas, más allá de establecer relaciones armoniosas, puedan crear redes de apoyo que les permitan resolver conflictos y problemas a lo largo del ciclo escolar, e incluso durante su formación profesional.
- C) **Promover la participación de las mujeres durante las clases;** invitándolas a exponer sus ideas, resulta importante realizar actividades como esta para que las alumnas desarrollen habilidades como hablar frente a grupo, defender sus ideas, desarrollar su creatividad y ser propositivas. Dejando de lado aquellas actitudes estereotipadas de mujeres sumisas, calladas y reservadas en sus opiniones y comentarios.

Por qué es importante esta recomendación...

Con acciones como las antes mencionadas se favorece la seguridad de las alumnas, la posibilidad de creer en sí mismas y potenciar sus capacidades, se promueve el trabajo colaborativo y el establecimiento de redes de apoyo.

Trabajo con el grupo

La dinámica diaria que se desarrolla dentro del aula puede transformarse en un ambiente equitativo con modificaciones y acciones sencillas que posteriormente pueden propiciar que el grupo trabaje con equidad de género, enseñar con equidad implica recorrer un amplio camino y realizar trabajo colectivo con las/los alumnos para causar este impacto, es importante ser constante y poner en práctica pequeñas acciones a lo largo del curso en diversos momentos.



Para llevarlo a cabo usted puede:

- A) **Presentar modelos estimulantes para las estudiantes;** contribuyendo a resaltar las capacidades propias, incentivar a las alumnas a destacar, mostrar que hombres y mujeres tienen las mismas capacidades y potencialidad.

- B) **Intercambiar roles de género durante las actividades;** ponerse en el lugar del otro o de la otra es importante para concientizar de las situaciones a que se enfrenta cada sexo, dentro del aula propiciar actividades como esta puede ser interesante para que los/las alumnas perciban de otra forma su contexto, mostrar a los compañeros que todos/as tienen las mismas capacidades, potencialidad y derecho de gozar de las mismas oportunidades, además ayuda a conocer más del sexo opuesto.
- C) **Poner ejemplos de mujeres;** al llevar a cabo ejercicios que requieran de ejemplos para su mayor comprensión, usted podría recurrir a establecer la figura femenina como la central en el desarrollo del ejemplo y en el abordaje del contenido, será importante también cambiar el rol de género que juegan hombres y mujeres, para visualizar la situación en que cada uno se encuentra.

Por qué es importante esta recomendación...

Propiciar otras miradas, respecto al sexo opuesto, y realizar ejercicios que contribuyen a destacar la potencialidad femenina, es parte de fomentar medidas compensatorias para tener equidad de género, debido a las desventajas que socialmente afectan a las mujeres es imprescindible destacar su trabajo e incentivarlas mediante ejercicios como estos.

Durante las clases

En el desarrollo de las clases es importante llevar a cabo acciones que permitan mantener una dinámica de grupo equitativa, gran parte de la responsabilidad para que esto se logre recae en la/el profesor a cargo, su ejemplo es imprescindible para que el alumnado aprehenda actitudes de igualdad y justicia, la importancia que se le dé al tema dentro del grupo puede ser fundamental para cambiar paradigmas y conductas en las/los alumnos.



Para llevarlo a cabo usted puede:

- A) **Impartir las clases con un lenguaje no sexista;** referirse en grupo tomando en cuenta la diferencia sexual, mujeres y hombres, alumnas y alumnos, podría parecer tedioso para usted, pero si tomamos en cuenta que el lenguaje es una herramienta poderosa que transmite y refuerza las relaciones inequitativas que se dan entre los sexos, llevar a cabo esta práctica como primer medida es fundamental para propiciar un ambiente equitativo.

- B) **Evitar bromas o ejemplos ofensivos hacia las mujeres;** en muchas ocasiones de manera intencional o no, ejemplificar o hacer bromas sexistas frente a grupo propicia que se generen faltas de respeto a las compañeras, lo que puede propiciar violencia de género, cuidar detalles como este ayuda fomentar el respeto por el sexo femenino.
- C) **No evidenciar o juzgar;** evitar estas actitudes tanto con hombres y mujeres es de vital importancia para propiciar respeto, libertad y apertura a la diversidad de formas de vida, y del ser hombre o mujer, terminando con los estereotipos de género que muchas veces conducen a la desigualdad e injusticia.

Por qué es importante esta recomendación...

Trabajar en un ambiente de equidad de género permite mejorar la dinámica de grupo, la intervención del profesorado como mediador es un ejemplo que puede llevar a las /los alumnos a tener un cambio sustancial en su conducta.

Forma de trabajo y evaluación

Considerando que en la educación superior existen diversas características entre quienes conforman el grupo, es sabido que la condición de las alumnas y alumnos es diversa, más allá de tomar en cuenta estas características generales para el grupo, es importante considerar el rol de las alumnas, que muchas veces deben responder a diversas actividades, como ser madres de familia, encargadas de las/los hermanos, trabajadoras, mujeres en estado de gestación, y en ocasiones víctimas de violencia en sus diferentes tipos; lo que propicia que se encuentren en situaciones en desventaja, desarrollar medidas compensatorias contribuye a favorecer su desarrollo profesional.



Para llevarlo a cabo usted puede:

- A) **Identificar condiciones de desigualdad;** es decir, en la etapa inicial del curso usted puede realizar un breve diagnóstico para identificar a su población estudiantil, con la finalidad de recabar información acerca de la situación personal de las y los estudiantes, identificando los casos especiales para su atención especial, para ello usted

podría realizar cuestionarios o entrevistas personales breves, durante el encuadre del grupo.

- B) **Tomar en cuenta las situaciones especiales de las mujeres;** madres de familia, trabajadoras, etc., brindándoles diferentes opciones de evaluación, formas de comunicación para la entrega de actividades y trabajos, diferente manejo de tiempos en cuanto al cumplimiento de tareas, extender el rango límite de inasistencias a las clases, en caso de ser necesario.
- C) **Establecer acuerdos y compromisos de trabajo;** mediante pláticas para brindar opciones a las alumnas en condición de desventaja y generar medidas compensatorias que faciliten el trabajo durante el curso y la evaluación del mismo, con la posibilidad de que al finalizar el ciclo escolar y sin detrimento del compromiso necesario, puedan aprobar satisfactoriamente.

Por qué es importante esta recomendación...

Encontrar diferentes formas de trabajo, muestra a los alumnos que las mujeres al igual que los hombres poseen las mismas capacidades, pero que se encuentran con diversas desventajas sociales que hacen necesarias medidas compensatorias que posibiliten su desarrollo pleno.

Para profundizar en el tema

A continuación se presenta la referencia de algunos materiales que pueden servir como apoyo o para profundizar en algún tema específico. Usted podrá encontrar actividades concretas que le permitirán encabezar acciones en favor de la equidad.

- Graciela Díaz Peralta, coord., *Hacia una cultura de la equidad de género en el aula, Cuaderno para el profesor de bachillerato*, UNAM, México, 2012.
- Guía metodológica para la sensibilización en género: Una herramienta didáctica para la capacitación en la administración pública, *La perspectiva de género Volumen 2*, INMUJERES, México, 2008.
- *Mujeres y hombres ¿qué tan diferentes somos? Manual de sensibilización en perspectiva de género*, Instituto Jalisciense de las mujeres, 3 ed. México, 2008, p. 74, URL: <http://cedoc.inmujeres.gob.mx/ftpg/Jalisco/jal04.pdf>.
- Encarna Carmona Cuenca, coord. *Diversidad de género e igualdad de derechos. Manual para una asignatura interdisciplinar*. Tirant lo blanch, Valencia, 2012, p. 2003.
- María Julia Pérez Cervera, coord. *Manual para el uso no sexista del lenguaje. Lo que bien se dice... Bien se entiende*, Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra la Mujer, 4 edición, México, 2011, URL: http://www.ciidet.edu.mx/ciidet/documentos/meg/MANUAL_USO_NOSEXISTA.pdf

¿Qué alcance tienen estas sugerencias?

La implementación de acciones concretas que favorecen la puesta en práctica de medidas compensatorias en favor de la equidad, propicia la capacidad de reflexionar dentro de las aulas acerca de las acciones y trato que damos a cada uno de los sexos, y en qué lugar los posicionamos según las actitudes tomadas para cada cual, si bien las acciones son breves y concretas, pensemos:

- ✓ ¿Qué cambios puede haber dentro de la dinámica del grupo cuando las ponemos en práctica?
- ✓ ¿Qué pasa si no lo hacemos?
- ✓ ¿Hay cambios de actitud?
- ✓ Si son constantes ¿qué actitudes se desencadenarían en el futuro?
- ✓ ¿Es difícil ponerlas en práctica?

Tomando en cuenta las preguntas anteriores, usted tiene la posibilidad de aceptar o no las recomendaciones, intentar incorporar por lo menos alguna de las anteriores, por el interés de conocer las respuestas que producen en el alumnado o con la finalidad de crear cambios dentro de la aulas.

Piense usted lo que puede perder o ganar al poner en acción alguna de las recomendaciones.

- ✓ ¿Por qué no hacerlo?
- ✓ ¿Qué puede cambiar?
- ✓ ¿Qué puedo lograr?

Hacerse estas preguntas de forma personal puede contribuir a reflexionar sobre su papel docente en la formación de las personas, la capacidad que tiene para producir cambios en favor de la equidad mediante pequeñas acciones llevadas a la práctica de forma constante.

Conclusiones.

Las desigualdades de género se encuentran presentes en diversos espacios sociales y momentos de desarrollo del ser humano, son adoptadas por las personas, es decir, la gente aprende lo que vive en su cotidianidad, por ello lograr la equidad de género es un reto que requiere estudiar rigurosamente el tema para incidir globalmente y llevar a cabo acciones en favor de la equidad.

Actualmente la desigualdad e injusticia de género es un problema social que exige ser atendido, las personas demandan el cumplimiento de sus derechos humanos en igualdad, acceso a las mismas oportunidades que posibiliten el desarrollo integral y pleno de las capacidades de hombres y mujeres.

Las instituciones de educación superior son imprescindibles para generar acciones enfocadas a subsanar este tipo de construcciones culturales que dejan en desventaja a las mujeres y que son producto de la educación que recibimos y nos conforma como individuos. Fomentar la equidad de género tiene un impacto directo en la vida personal de cada sujeto, llegando a otros espacios que no son propiamente los académicos o de formación escolarizada, su efecto trasciende en la forma de vida y la manera de reconocerse de las personas. Cuando se reconocen las desigualdades se pueden generar acciones afirmativas que logren establecer escenarios en donde existan condiciones para acceder a la igualdad.

Las universidades, son espacios que inciden en la atención de las problemáticas sociales, por lo que permiten poner en marcha acciones que reduzcan las inequidades de género en sus espacios académicos. En la actualidad, la mayoría

de las instituciones de educación superior se han comprometido en subsanar este tipo de problemas dentro de su población, existen en ellas visiones plasmadas en documentos normativos que favorecen la equidad de género, también se han creado centros especializados que trabajan en favor de la igualdad.

Sin embargo las acciones impulsadas se han enfrentado a una serie de dificultades que no permiten aterrizar acciones concretas, no se promueve la difusión de la tarea realizada, hay desconocimiento dentro de las aulas en temas de género, y aunado a esto se siguen reproduciendo patrones de conductas que llevan a la desigualdad. Actualmente la UNAM es una institución pionera en la realización de trabajo en género, hoy gozamos con normatividad que se debe cumplir, producto de la investigación y trabajo riguroso que asegura acciones que tiendan a la equidad de en la educación; tener un respaldo legal e institucional refuerza el trabajo realizado, pero es de reconocer que no garantiza su cumplimiento.

Si bien existe normatividad, acciones y espacios como el PUEG, encargados de promover y difundir acciones de equidad, hoy se necesita de propuestas prácticas, continuar trabajando para reforzar lo hasta ahora realizado y conjuntar esfuerzos para impactar en la población estudiantil.

La UNAM es una de las universidades que se ha sensibilizado en el reconocimiento de la inequidad de género, comprometiéndose en el abordaje de la problemática ha establecido las primeras acciones que van desde reformar su normatividad, hasta la creación de un programa universitario encargado específicamente de atender el tema, el PUEG.

La creación de programas como el PUEG, marca un antes y un después en el tema de la equidad de género dentro de la UNAM, la creación de esta instancia universitaria es uno de los mayores logros realizados, su labor trasciende la universidad teniendo injerencia nacional e internacional, su función es un parteaguas en los estudios de género, resalta la importancia de establecer mecanismos rigurosos para comprender la inequidad, su labor es primordial para desarrollar trabajo actualizado al respecto.

Contar con el PUEG significa tener un respaldo académico, institucional y pedagógico en las acciones implementadas, su labor posibilita tener incidencia en la educación, lo que permite incorporar nuevos enfoques, para romper con las prácticas de injusticia.

Tomar en cuenta este programa universitario en mi trabajo es una forma de reconocer su labor, exponer algunos de los alcances que ha tenido y congratular las acciones que ha desplegado en la UNAM.

Sin embargo y a pesar de los esfuerzos realizados siguen persistiendo prácticas de inequidad, por ello es necesario trabajar en conjunto desde los diversos espacios universitarios como las aulas, para que se desarrollen actividades que fomenten la equidad de género; es cotidiano y común que dentro de las aulas se reproduzcan prácticas de inequidad.

Retomar las aulas como una matriz de transformación, implica reconocer el proceso educativo como un mecanismo de cambio entre quienes se encuentran formando. Al incorporar el enfoque de género en la educación el estudiantado

tiene la posibilidad de incluirlo en su vida no sólo académica, sino también en su vida cotidiana y de esta forma modificar sus pautas de conducta, y la manera de reconocerse de una forma diferente como mujeres y hombres.

Partir de un modelo pedagógico permite involucrar diversos elementos que se encuentran en el contexto de la persona y afectan su proceso educativo, así, incorporar el enfoque de género es una tarea que se incluye en las diversas actividades educativas que se desarrollan a lo largo de la formación profesional.

Para llevar a cabo este proceso es fundamental retomar el papel docente como elemento transformador desde su figura representativa y como modelo formativo, esto favorece que se trabaje de manera diferente tomando en cuenta al profesorado como agente transformador para poder trabajar con el alumnado y lograr que el cambio sea interiorizado a lo largo de la formación de los/las nuevas profesionistas, el papel docente es una pauta para aprender con equidad de género y retomarlo como modelo de formación.

Educar con equidad requiere de herramientas como el manual propuesto, que es una propuesta para que dentro de las aulas se trabaje con equidad y responde desde mi experiencia, a dar resolución de forma práctica a aquellas acciones que siguen reproduciendo las inequidades dentro del aula, además es un soporte para la planta docente en su trabajo cotidiano, mediante él se acata la normatividad que se debe cumplir en toda la universidad y se refuerza el trabajo realizado desde diversos espacios académicos como el PUEG.

El material presentado es una herramienta que por sí sola favorece el trabajo equitativo tomando en cuenta las desigualdades que se encuentran en las aulas universitarias, para el que cuál no se necesita una preparación especial en género, es un material flexible que puede ser comprendido por cualquier profesional que este frente a grupo y se interese por ser más justo dentro de su aula; si bien fue pensado para el Colegio de Pedagogía puede adecuarse a diversos contextos universitarios.

El manual es una herramienta que sirve para materializar la institucionalización de la perspectiva de género, y contribuir a lo que la legislación universitaria plantea, donde se conjuga la didáctica como una disciplina de la Pedagogía, producto de mi formación profesional y mi interés de llevar a la práctica acciones sencillas que permitan terminar con las desigualdades.

5. Bibliografía consultada

- Belausteguigoitia Marisa, Lozano Rían, coord. *Pedagogías en espiral, Experiencias y prácticas*. UNAM, México, 2012, p. 331.
- Buquet Ana, et al. *Intrusas en la Universidad*. UNAM, México, 2013, p. 343.
- Cazés Menache Daniel, comp. *La inequidad de género en la UNAM, análisis y propuestas*. UNAM, México, 2005, p. 129.
- Cazés Menache Daniel. *La perspectiva de género, Guía para diseñar, poner en marcha, dar seguimientos y evaluar proyectos de investigación y acciones públicas y civiles*. CEIICH, 2 ed., México, 2005, p.47.
- SEP. *Equidad de género y prevención de la violencia en primaria*. SEP, México, 2010, p. 243.
- Franklin Tapia D. et. atl. *Educación alternativa con visión de género, El curriculum universitario ¿Una nueva cultura de género?* Camaleón.
- Graciela Díaz Peralta, coord. *Hacia una cultura de la equidad de género en el aula, Cuaderno para el profesor de bachillerato*. UNAM, México, 2012.
- Guía metodológica para la sensibilización en género: Una herramienta didáctica para la capacitación en la administración pública, *La perspectiva de género Volumen 2*, INMUJERES, México, 2008.
- Leñero Llaca Martha. *Tercera llamada: orientaciones de género para la vida cotidiana*. UNAM, México, 2010, p. 143

Fuentes electrónicas

-Camacho, Brown, Lolita, Watson, Soto Hannia. "Reflexiones sobre equidad de género y educación inicial". en *REDALYC – Intersedes: Revista de las sedes Regionales*, vol. III, n° 14, 2007, pp. 33-48. URL: <http://www.redalyc.org/pdf/666/66615071004.pdf> [04/06/2014].

-PROCESO. *Los aportes del PUEG*, 12 de julio 2014, URL: <http://www.proceso.com.mx/?p=322966> [18/07/2014].

-María Isabel Belausteguigoitia. *XX Años de Derechos Humanos y Universitarios en la UNAM*. ANEXO 13, UNAM, México, PUEG, URL: http://www.ddu.unam.mx/DDU/Publicaciones/XXAnosPresentacionLibro/Anexo_13/Anexo13.pdf, [22/07/2014].

-Matínez Stak Jorge. *Equidad y género en la UNAM*. Edición Digital 2012, Orienta, México, p.324, URL: http://www.ses.unam.mx/publicaciones/libros/L35_equidad/MartinezStack_Equidad_Genero.pdf. [3/10/2014].

-IJM, *Mujeres y hombres ¿qué tan diferentes somos? Manual de sensibilización en perspectiva de género*, Instituto Jalisciense de las Mujeres, 3 ed., México, 2008, p. 74, URL: <http://cedoc.inmujeres.gob.mx/ftpg/Jalisco/jal04.pdf>. [09/03/2015].

-Por una nueva relación con los espacios de Estudios de Género, Entrevista con la Dra. Ana Buquet, por Juan Manuel Villalobos, reseña, *Revista Interdisciplinaria de Estudios de Género*, año 1. número 1. enero 2015. PP. 188-195, URL: <http://estudiosdegenero.colmex.mx/n1/pdfs/n1-juan-manuel-villalobos.pdf>.

[26/01/2015].

- Sánchez Olvera Alma Rosa, Solís Solís María de Jesús. *Las académicas en la UNAM y sus desafíos en la ciencia*. Ponencia, URL: <http://www.oei.es/congresoctg/memoria/pdf/SanchezOlvera.pdf>, p.14, [18/11/2014]
- Secretaría de Desarrollo Institucional, *Equidad de género en la UNAM*, URL: http://www.sdei.unam.mx/equidad_genero.html [30/06/2014].
- UNAM. *Acuerdo de creación del Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG)*. México, URL: <http://www.dgelu.unam.mx/acuerdos/acu9201.htm>, [11/07/2014].
- UNAM. *Curso de Formación en Género a Docentes*. PUEG, URL: <http://www.pueg.unam.mx/index.php/formacion-academica/cursos-y-talleres>. [26/01/2015]
- UNAM. *Equidad de género en la UNAM, Secretaria de Desarrollo Institucional*. URL:http://www.sdei.unam.mx/equidad_genero.html,[14-09-2014].
- UNAM. *Equidad de género en la UNAM, Secretaria de Desarrollo Institucional*, URL:http://www.sdei.unam.mx/equidad_genero.html,[14-09-2014].
- UNAM. *Establece la UNAM Plataforma para promover y regular la igualdad de género*. Boletín UNAM-DGCS-149, Ciudad Universitaria, 21:30 hrs. 7 de marzo de 2013, URL: http://www.dgcs.unam.mx/boletin/bdboletin/2013_149.html. [29/09/2014].
- UNAM. *Género al aire, Programa Universitario de Estudios de Género. Su quehacer cotidiano*. México, 12 de noviembre 2009, URL: <http://mediacampus.cuaed.unam.mx/node/594>. [23/01/2015].

-UNAM. *Trayectos de género, encuentros con diversos campos de conocimiento, Guía para el estudio de la perspectiva de género como asignatura en las licenciaturas de la UNAM*, México, 2013, p. 376, URL: http://www.pueg.unam.mx/images/publicaciones/digitales/trayectos_de_genero.pdf [26/01/2013].