



Universidad Autónoma  
del Estado de México

---

*Manual de actividades para el docente que participa  
en el programa anual del Comité de Género del Plantel  
Nezahualcóyotl*

---



**Autores:**

**Vega Velazco Stalina**

**Hernández Villegas Gerardo**

**Álvarez Tostado Uribe María de Jesús**

**Rubro del Material:**

Manual para prácticas de laboratorio, taller u otra área de apoyo a la docencia.

El área de docencia que corresponde el presente manual es la: Coordinación Institucional de Equidad de Género de la Universidad Autónoma del Estado de México.

**Créditos:**

**Universidad Autónoma del Estado de México**

Espacio académico **Plantel “Nezahualcóyotl”**

**Nombre del programa:** Programa de actividades de la Coordinación institucional de Equidad de Género de la Universidad Autónoma del Estado de México.

**Aprobado por los H.H. Consejos Académico y de Gobierno** del Plantel en la sesión ordinaria del 27 de Septiembre de 2021

Documento que presenta la conceptualización y la forma en que deben realizarse las actividades por parte de los docentes, que participan en el programa anual del Comité de Género del Plantel “Nezahualcóyotl” de la Escuela Preparatoria.

Cada secuencia indica el tema, el objetivo, la población a quien se dirige la actividad, así como el tipo y formato, los registros (evidencias) de ésta y recomendaciones para su realización.

**Especificaciones:** Este manual describe los conceptos, actividad, objetivo, población tipo, formato y registros para que los docentes del plantel puedan realizar las actividades del programa anual del Comité de Equidad del Plantel.

## Índice

Presentación	4
Introducción	5
Objetivo	8
Equidad de género en la UAEM	9
Los comités de género en los organismos académicos de la UAEM	12
El comité de género del Plantel “Nezahualcóyotl”	14
Conceptos que considerar para la realización de las actividades del Comité de Género del Plantel	18
Programa para la realización de actividades de equidad de género	25
Conferencia	25
Conversatorio sobre equidad	27
Taller	29
Circulo de lectura	31
Elaboración de publicaciones	33
Conclusiones	36
Referencias Bibliográficas	37

## PRESENTACIÓN

La Universidad Autónoma del Estado de México, por medio de la Coordinación Institucional de Equidad de Género, refrenda su compromiso de construir una sociedad más equitativa y con justicia social, donde erradicar la violencia de género y reconocer la diversidad nos permite llegar a una sociedad más justa. El camino sin lugar a duda, para lograr esta transformación es por medio de la educación de niños y jóvenes; siendo nuestra Alma Mater el espacio ideal en el nivel medio superior ya que nuestros estudiantes se encuentran en el mejor momento para la adquisición de valores que habrán de guiarlos en su vida.

Es por ello que la equidad de género deberá ser un aspecto relevante de su formación, un eje transversal que les permita una convivencia sana en las aulas, así como en cualquier espacio social en que se desenvuelven. No un objeto de estudio sino más bien la construcción de espacios sociales sanos, libres de cualquier tipo de violencia, pero en especial de género o entre géneros.

Es por ello que el presente manual, pretende ser una guía para diseñar y realizar diferentes actividades que el comité interno de equidad de nuestro plantel implementará para lograr crear un ambiente saludable libre de violencia de género y contribuir a la creación de una cultura de equidad y no violencia de género.



Imagen tomada de con fines académicos de: <https://lawsafetyschool.com/wp-content/uploads/equidad-de-genero.jpg>

## Introducción

La equidad de género no es una moda, es mucho más que eso, es una necesidad urgente, un tema que nuestra sociedad no puede obviar y menos ignorar. Una cultura de equidad permitirá un ambiente libre de violencia de género que es una legítima aspiración de cualquier sociedad. La historia nos muestra como cada vez es mas relevante el papel de las mujeres en todos los ámbitos de la vida del país.

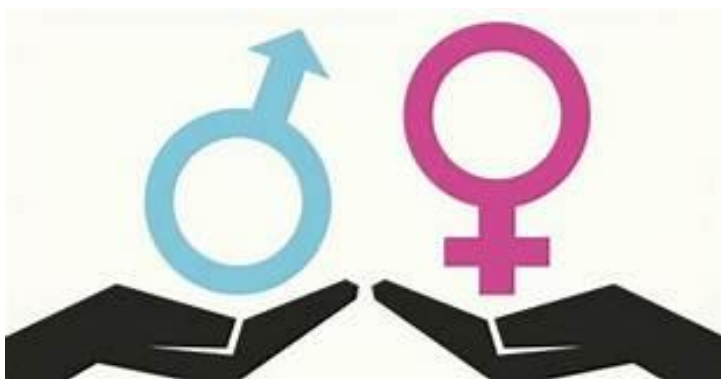


Imagen tomada de con fines académicos de: <https://www.lacomuna12.com.ar/images/2019/Sociedad/equidaddegenero.jpg>

En el ámbito global, nacional y estatal, son innegables los esfuerzos que se han realizado para construir esta cultura de equidad en la sociedad, nuestra Universidad no ha sido ajena a este proceso, por medio de la

Coordinación Institucional de Equidad de Género, contribuye en todo momento a la creación de esta cultura de equidad, con el legítimo afán de retribuir a la sociedad con recursos humanos que coadyuven a la construcción de una sociedad más incluyente, equitativa y justa.

En diferentes ámbitos sociales de nuestro país, se realizan esfuerzos por construir esta cultura de equidad que permita erradicar la discriminación contra mujeres y niñas y por supuesto de eliminar la violencia que siguen padeciendo. La experiencia reciente nos indica que la implementación de políticas públicas tendientes a lograr lo anterior, no son suficientes, hemos observado como la aprobación de leyes, la implementación de programas sociales no bastan, crear una cultura de equidad en nuestros jóvenes, es invertir en la transformación de la sociedad desde las entrañas, con resultados permanentes a futuro y no hay mejor lugar para ello que en el nivel medio superior, mediante la implementación de un programa anual de equidad de género que este dirigido en especial a los alumnos pero que incluya a docentes y administrativos.

Las actividades del comité de género del Plantel Nezahualcóyotl versan sobre temáticas derivadas del término de Género, el cual se define como: proceso mediante el cual individuos biológicamente diferentes se convierten en mujeres y hombres, mediante la adquisición de aquellos atributos que cada sociedad define como propios de la feminidad y la masculinidad.

Dichas temáticas sobre las cuales se deben desarrollar las actividades del comité interno del Plantel deben estar diseñadas de tal modo que cumplan con objetivos claros para la concientización de los tres sectores acerca de la equidad de género, identificado algunas como:

Cero tolerancia a la violencia sexual: el objetivo de esta temática es coadyuvar a la construcción de una cultura de cero tolerancia a la violencia sexual en los espacios universitarios. El fin es brindar herramientas para identificar conductas y dar a conocer las alternativas institucionales y externas para su atención. (Abuso sexual, violación, acoso sexual, hostigamiento sexual, acoso callejero, violencia digital)

Erradicación del machismo y la misoginia cuyo objetivo es favorecer la identificación de los pensamientos, actitudes y conductas machistas y misóginas en las que se fundamenta la desigualdad.

Educación en la igualdad al interior de las familias: Se debe sensibilizar sobre la importancia de la aplicación de las pedagogías de la igualdad al interior de las familias. (Deconstruir ejercicios de poder y prejuicios de género que impiden el desarrollo igualitario dentro de las familias).

Diversidades sexo-genéricas: El objetivo es favorecer la identificación e inclusión de las diversidades como fuente de fortaleza social. (Identidad, expresión, orientación, ejercicio de pronombres)

Masculinidades sanas: Este tema versa sobre la identificación del valor social positivo en el ejercicio de masculinidades sanas

Cultura del buen trato con igualdad de género: Identificar los modelos que favorecen espacios libres de violencia, así como al reconocimiento de la dignidad humana de todas las personas

Creación artística para la igualdad y no discriminación Se deben promover creaciones artísticas como herramienta para abordar temáticas de desigualdad por razones de género y generar espacios libres de discriminación.

Identificación y denuncia del acoso y hostigamiento sexual: El comité a través de sus actividades debe informar sobre las expresiones y formas de actuación ante la violencia sexual que se presente en espacios universitarios

## Objetivo

### Objetivo general

Construir una cultura de equidad en el plantel, por medio de las actividades que realizan los docentes en el marco del plan anual de actividades del comité interno de equidad de nuestro plantel.



Imagen tomada de con fines académicos de: <https://www.esalud.com/wp-content/uploads/2018/02/equidad-de-genero.jpg>

### Objetivos específicos

- Proporcionar una guía práctica que permita al integrante del comité realizar cualquier actividad del programa de anual del comité interno de equidad que desee realizar.
- Proporcionar información clara y precisa para realizar la actividad seleccionada
- Indicar los mecanismos y recursos necesarios para realizar las actividades del comité de equidad.
- Describir el procedimiento ordenado y sistemático para asegurar la realización de la actividad desde su planeación, hasta la elaboración de los registros correspondientes.



Imagen tomada de con fines académicos de: <https://www.agenda2030.gob.es/objetivos/objetivo5.htm>



## **Equidad de género en la Universidad Autónoma del Estado de México.**

El término equidad de acuerdo con Pérez 2009, viene del latín *aequitas*, el término equidad hace referencia a la igualdad de ánimo. El concepto se utiliza para mencionar nociones de justicia e igualdad social con valoración de la individualidad. La equidad representa un equilibrio entre la justicia natural y la ley positiva. Partiendo de lo anterior, podemos decir que la equidad se relaciona con la igualdad entre individuos y la justicia dentro de una sociedad.

Sin embargo, hablar de equidad de género tiene implicaciones distintas el mismo autor (Pérez, 2009) nos dice que equidad de género es la igualdad del hombre y la mujer en el uso y control de los bienes y servicios de una sociedad. Esto supone que las mujeres deben recibir la misma remuneración que los hombres por igual tarea. También implica que ambos sexos deben tener poder para la toma de decisiones. Si un hombre y una mujer se desempeñan en cargos ejecutivos dentro de una empresa, con idénticas responsabilidad y horas de trabajo, ambos tendrán que ganar el mismo sueldo para que exista la equidad de género.

Lo anterior implica que toda sociedad habrá de luchar por la no discriminación entre sexos, porque los individuos no gocen de privilegios debido a su género; por lo que es indispensable que en ámbito público y privado se generen oportunidades de desarrollo a las que cualquier individuo pueda acceder, así como generar las condiciones que a éstos les permita acceder a dichas oportunidades. En tiempos modernos, gracias a la lucha que han dado los colectivos femeninos, así como las mujeres en lo general y particular, hemos observado como de a poco y progresivamente gobiernos alrededor del mundo y nuestro país en particular a implementado diversas políticas públicas que promueven la equidad de género, los resultados de éstas, aunque pueden ser cuestionados, existen y paulatinamente van cambiando el panorama nacional, algo parecido ha sucedido en el ámbito estatal, donde se ha promovido la creación de organismos estatales para atender la violencia de género y para erradicar la discriminación de niñas y mujeres.

En este tenor, la Universidad Autónoma del Estado de México, creo en 2016 la Coordinación Institucional de Equidad de Género, que de acuerdo con UAEM (2021) tiene como objetivo: “Articular, difundir y promover acciones institucionales para impulsar la igualdad, la equidad de género y la prevención de la violencia de género contra las y los universitarios”

Esta Coordinación depende orgánicamente de la Secretaría de Rectoría de la propia Universidad Autónoma del Estado de México y presta los siguientes servicios a su comunidad:

Orienta, acompaña y canaliza casos de violencia de género y contra las mujeres que se susciten con cualquier persona que forme parte de la comunidad universitaria.

Apoya e impulsa investigaciones, proyectos e iniciativas con perspectiva de género de las y los integrantes de la comunidad universitaria.

Facilita el acceso a salas de lactancia para las mujeres de la comunidad universitaria.

Abre las puertas a las y los universitarios para la prestación de servicio social y prácticas profesionales.

Brinda información sobre temas de género en la que los miembros de la comunidad universitaria se interesen.

Oferta capacitaciones, actividades cocurriculares, talleres y cursos gratuitos dirigidos a los tres sectores de la comunidad universitaria.



Imagen tomada de con fines académicos de: [https://tse3.mm.bing.net/th?id=OIP.3\\_loSsKeJfX4-xjWJx3yQHaHa&pid=Api&P=0&w=300&h=300](https://tse3.mm.bing.net/th?id=OIP.3_loSsKeJfX4-xjWJx3yQHaHa&pid=Api&P=0&w=300&h=300)

## Los comités de género en los organismos académicos de la Universidad Autónoma del Estado de México

En julio de 2018, la Universidad Autónoma del Estado de México inició la creación de comités de género en sus espacios académicos, como parte de una acción transversal que siguen todas las instituciones de educación superior, públicas y privadas del país. La Universidad Autónoma del Estado de México desde entonces realiza actividades académicas, de investigación, de administración, con el alumnado y de vinculación para fortalecer la cultura de la equidad de género, de acuerdo con Osornio (2018) cabe resaltar que las acciones antes descritas, dan cumplimiento a lo que estableció el Plan Rector de Desarrollo Institucional 2017-2021, logrando que funcionen 52 comités de equidad en igual número de espacios académicos y administrativos.

Los comités de equidad que operan en los diferentes organismos de la Universidad Autónoma del Estado de México tienen como objetivo impulsar una cultura de equidad de género entre los universitarios, a través de foros, mesas de trabajo y exposiciones. Estos comités están conformados por estudiantes, docentes y trabajadores administrativos, quienes reciben capacitación por la Coordinación Institucional de Equidad de Género, sobre diferentes temáticas, que serán replicados entre la comunicad de cada espacio académico, según Miranda 2019.

Como podemos observar, los comités de género de le los organismos académicos tienen un funcionamiento exponencial, es decir se pretende que las capacitaciones y actividades permeen en la comunidad del espacio académico y que las acciones y tareas que realicen integren a los tres sectores: administrativo, alumnado y docentes, por medio de eventos, foros, conferencias, mesas de trabajo, debates y exposiciones, así como cursos y capacitaciones, talleres y actividades culturales o artísticas, todo con una perspectiva de género.



Imagen tomada de con fines académicos de: <https://puntoestadodemexico.com/cero-tolerancia-a-violencia-de-genero-en-uaem-carlos-eduardo-barrera-diaz/>

Lo anterior pretende que la comunidad universitaria se sensibilice, capacite y posea herramientas que permitan generar una convivencia armoniosa, libre de violencia de género y donde las relaciones humanas, especial entre hombres y mujeres sean saludables y basadas en la equidad.

Para alcanzar estos fines, los comités de género deben estar constituidos legalmente en cada espacio académico, así como sesionar periódicamente y realizar actividades al interior de la institución. Es por ello que los comités dentro de la Universidad Autónoma del Estado de México están integrados por los tres sectores de la comunidad universitaria, cuentan con un presidente, un secretario ejecutivo y vocales. Esta organización permite la operatividad de dichos comités, sin embargo, es requisito indispensable que este conformado con personal de los tres sectores, a fin de que no solo haya representatividad, sino que además se garantice la participación, la equidad y el beneficio para todos los integrantes de la comunidad.

## El comité de género del Plantel “Nezahualcóyotl”

En el Plantel “Nezahualcóyotl” de la Escuela Preparatoria, el Comité Interno de Equidad de Género, fue creado en Julio de 2018, y desde su creación ha funcionado, sesionado y trabajado por la creación de una cultura de equidad sabedores de que la educación de nuestros jóvenes transformara nuestra realidad y firmemente convencidos de que nuestros docentes y administrativos tienen siempre la voluntad de mantener un clima laboral armónico, de equidad y libre de violencia.

En agosto de 2019, el comité de nuestro plantel fue renovado y se fortaleció la realización de actividades mensuales por parte de este, estas actividades han incluido conferencias, capacitaciones, talleres y difusión de información. El alcance de estas actividades se ha exponenciado y con esta modalidad virtual que hemos adoptado por la suspensión de actividades presenciales a causa de la pandemia que atraviesa el mundo las actividades se siguen desarrollando, pero adaptadas a la modalidad virtual.



Imagen tomada de con fines académicos de: [https://www.instagram.com/p/CO\\_r-lfJmBV/](https://www.instagram.com/p/CO_r-lfJmBV/)



El comité de género del Plantel se ha actualizado de acuerdo a los lineamientos existentes, ha sido renovado y actualizado en función de los cambios de alumnos y docentes, está integrado por un presidente, que es el director en turno del plantel. Una secretaria ejecutiva o representante del mismo, quien realiza las funciones de coordinación de las actividades, elaboración y entrega de informes a la Coordinación Institucional de Equidad de Género de la Universidad Autónoma del Estado de México. Además, participan dos miembros del personal administrativo del Plantel, así como tres estudiantes que representan el sector estudiantil, el grupo más nutrido es el del personal académico, donde actualmente participan 9 docentes.



El comité de equidad del plantel busca conseguir sus objetivos por medio de la implementación de un plan anual de trabajo, mismo que es elaborado por la representante del mismo, el cual cuenta con el visto bueno de la presidente del comité, así como la aprobación de los H.H. Consejos del plantel y la revisión puntual de la Coordinación Institucional de Equidad de Género de la Universidad Autónoma del Estado de México, promueve entre otras cosas la reflexión sobre las desigualdades existentes que nos rodean y construir una cultura de equidad. Estas

actividades están enfocadas a generar conciencia y fortalecer los conocimientos de equidad, para lograr un espacio académico más utilitario, inclusivo y libre de discriminación y violencia.

Es importante referir que el objetivo general de este plan anual de trabajo para el año 2021, es: Promover la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito educativo a través de la formación integral y el desarrollo de conciencia mediante el trabajo interno y externo de la Coordinación Institucional de Equidad de Género de la Universidad Autónoma del Estado de México.

La estrategia que menciona dicho plan es: Generar conciencia entre la comunidad del Plantel Nezahualcóyotl mediante la planeación, programación y seguimiento de actividades mensuales para contribuir a la disminución e identificación de brechas de desigualdad y violación de los derechos fundamentales entre hombres y mujeres.

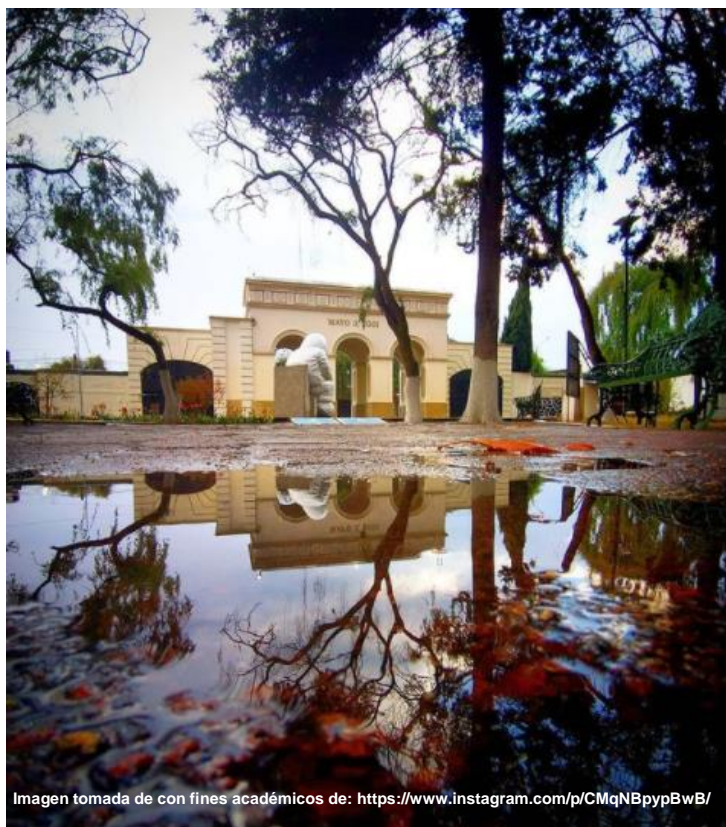


Imagen tomada de con fines académicos de: <https://www.instagram.com/p/CMqNBpypBwB/>

Al situarnos en el contexto de estas actividades y del propio comité interno de género, debemos decir que las actividades impulsadas por éste formar parte de una educación integral y de calidad que permitirá a nuestros estudiantes lograr su desarrollo humano y de valores fundamentales para la convivencia armónica dentro de una sociedad; por ello, la educación que se imparte en los adolescentes y las actividades complementarias y

transversales de su formación, deben incluir el trato igualitario para superar las desigualdades de género.



En este sentido, el docente en general, pero en particular los miembros del comité interno juegan un papel preponderante en el desarrollo de estas actividades, ya que es un actor educativo que puede desarrollar en los estudiantes patrones de conducta que no sólo se refieran a un campo disciplinar específico, sino también que puedan aportar el desarrollo de valores intrínsecos al desarrollo humano, como la equidad.

En este tenor es importante mencionar que la conformación del comité de equidad, en su última actualización, se conformó a partir de una convocatoria abierta donde se estableció que las personas que deseaban participar como miembros, deberían cumplir entre otros, dos requisitos fundamentales, primero, tener interés por el tema de equidad así como por construirla en nuestro espacio académico; segundo y trascendental, contar con capacitación en el tema, ya que es un elemento fundamental para poder realizar las actividades propias del comité. Partiendo de ahí, podemos afirmar que los integrantes del comité están capacitados y tienen disposición para lograr el objetivo del comité y de la voluntad por trabajar a favor de nuestros estudiantes.

Tomando como base lo escrito en este apartado, podemos decir que el objeto del presente documento es establecer las bases para desarrollar cada una de las actividades que se realizan dentro del comité, partiendo del hecho de que dichas actividades son realizadas por los miembros de este y para las cuales no existe formas y procedimientos claros para que puedan llevarse a cabo.



## Conceptos que considerar para la realización de las actividades del Comité de Género del Plantel

Para poder realizar las actividades propuestas mas adelante en este manual, los integrantes del comité de género del Plantel deben tener en consideración el enfoque adecuado para realizar dichas actividades, como ya se mencionó, el personal que participa en dichas actividades cuenta con capacitación en temas de género, pero es importante destacar que el presente manual tiene como propósito servir de guía en caso de miembros nuevos del comité o sin tanta experiencia. Es por ello por lo que a continuación definiremos algunos de los conceptos mas importantes que se relacionan o aplican directamente en las actividades del programa anual de comité de género del Plantel.

El termino **Género**, de acuerdo con Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo (2005)

“alude al proceso mediante el cual individuos biológicamente diferentes se convierten en mujeres y hombres, mediante la adquisición de aquellos atributos que cada sociedad define como propios de la feminidad y la masculinidad. El género es, por tanto, la construcción psico-social de lo femenino y lo masculino (Dio Bleichmar, 1985). Desde la perspectiva psicológica, el género es una categoría en la que se articulan tres instancias básicas:

a) La asignación de género: se realiza en el momento en que nace la criatura, a partir de la apariencia externa de sus genitales.

b) La identidad de género: es el esquema ideo-afectivo más primario, consciente e inconsciente, de la pertenencia a un sexo y no al otro. Se establece más o menos a la misma edad en que la criatura adquiere el lenguaje (entre los dos y tres años) y es anterior a su conocimiento de la diferencia anatómica entre los sexos. Una vez establecida la identidad de género, cuando un niño se sabe y asume como perteneciente al grupo

de lo masculino y una niña al de lo femenino, ésta se convierte en un tamiz por el que pasan todas sus experiencias.

c) El rol de género: es el conjunto de deberes, aprobaciones, prohibiciones y expectativas acerca de los comportamientos sociales apropiados para las personas que poseen un sexo determinado. La tipificación del ideal masculino o femenino es normativizada hasta el estereotipo, aunque en el desarrollo individual la futura mujer u hombre haga una elección personal dentro del conjunto de valores considerados propios de su género. No obstante, los roles y estereotipos de género – tanto femeninos como masculinos– están tan hondamente arraigados, que son considerados como la expresión de los fundamentos biológicos del género.”

**La violencia sexual** es otro concepto importantísimo, que debe tomarse en cuenta y dominarse plenamente por los miembros del comité de género, el cual según la Organización Panamericana de la Salud (2013) es:

“La violencia sexual abarca actos que van desde el acoso verbal a la penetración forzada y una variedad de tipos de coacción, desde la presión social y la intimidación a la fuerza física.

La violencia sexual incluye, pero no se limita a lo siguiente: violación en el matrimonio o en citas amorosas; violación por desconocidos o conocidos; insinuaciones sexuales no deseadas o acoso sexual (en la escuela, el lugar de trabajo, etc.); violación sistemática, esclavitud sexual y otras formas de violencia particularmente comunes en situaciones de conflicto armado (por ejemplo fecundación forzada); abuso sexual de personas física o mentalmente discapacitadas; violación y abuso sexual de niños; y formas “tradicionales” de violencia sexual, como matrimonio o cohabitación forzados y “herencia de viuda”.

Cuando se realicen actividades con la temática de erradicación del **machismo y la misoginia**, se debe entender por estos según Herreros (2017):

La palabra machismo refiere la exteriorización y significación de todas las acciones y omisiones, visibles o invisibles, que sustentan la opresión de las mujeres.

Una de las características esenciales del machismo es la dificultad que entraña su identificación y categorización... esta ideología ha conseguido que sus ideas se confundan con el orden natural de las cosas. Es cierto que, ahora, resulta relativamente sencillo identificar como machista diferentes conductas inherentes a lo antes mencionado, sin embargo, esto no fue siempre así, ya la identificación de estas conductas como reprobables es algo absolutamente reciente.

En tanto que la Misoginia:

Significa aversión, rechazo y odio a la consideración de las mujeres como titulares de derechos fundamentales, en la misma extensión y consideración que los de los hombres. Lo anterior no hace reflexionar sobre el hecho de que el funcionamiento del sistema político-social y sus manifestaciones machistas, entroncan directamente con un pensamiento misógino.

Cualquier forma de ideología que pretenda privar de derechos a las mujeres, por el mero hecho de serlo, es misógina, sin importar cuál sea el pretexto que para ello se utilice (económico, social, teórico etcétera).

Cobra especial relevancia hablar de **igualdad de género** entendida esta, según García (2017) como:

“la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños”. Por tanto, el sexo con el que hayamos nacido nunca va a determinar los derechos, oportunidades y responsabilidades que podamos tener a lo largo de nuestra vida. La igualdad de género es por tanto un principio jurídico universal, mientras que la equidad de género introduce además un componente ético para asegurar una igualdad real que de alguna forma compense la

desigualdad histórica que el género femenino arrastra en cuanto a representación política o mercado laboral, entre otras. La equidad debe aplicarse en el género tal como se aplica en otros ámbitos, como por ejemplo en el sistema tributario, donde cada persona paga más o menos en función de lo que tiene. Aunque las cuestiones de género llevan años en la agenda internacional, es un hecho que las mujeres y las niñas, sufren discriminación y violencia por el simple hecho de haber nacido mujer en todo el mundo.

González y Rafael (2019) indican que las **diversidades sexo-genéricas** indican lo siguiente:

Los estudios sobre las diversidades sexo-genéricas conllevan una estrecha vinculación con las teorías feministas y los estudios de género; partiendo del género como construcción social cultural de la diferencia y una referencia fundamental, a través de la cual los seres humanos se identifican a sí mismos, piensan y organizan su actividad y su actuación en la sociedad y la vida diaria. En otras palabras, el género es visto como un elemento constitutivo de las relaciones sociales y culturales basadas en diferencias preconcebidas entre los sexos y también una forma de significar relaciones de poder y de jerarquía.

En este sentido, también se han tenido que romper los paradigmas de la identidad de género y sexo, y que comprenden el proceso complejo de las múltiples identidades, que ya se han señalado en los apartados previos, existiendo una diversidad de sexualidades y expresiones de estas en las que, con independencia de la forma en la que nos identifiquemos genéricamente, la práctica y el ejercicio de la sexualidad se manifiesta como una forma de expresión individual que solo incumbe a cada persona en lo particular.

Uno de los retos más importantes en la actualidad es superar los obstáculos que representan las resistencias y discriminaciones que la cultura tradicional y hegemónica presenta frente a la expresión de las diversidades sexo-genéricas constatando que para poder acceder a una verdadera justicia incluyente y respetuosa un estado democrático e igualitario, tanto el estado como población que lo conforma debe cambiar el paradigma patriarcal y androcéntrico hacia una cultura de respeto, libre de discriminación xenofobia, misoginia, homofobia u cualquier clase de segregación bajo cualquier circunstancia.

El término **masculinidades sanas**, se refiere según Cidón (2021) a:

El deseo de muchos varones de crear y vivir en una sociedad igualitaria. Ellos piensan que otras formas de ser hombre son necesarias y, para ello, saben que tienen que cambiar determinados elementos de la masculinidad tradicional. Algunos lo buscan a nivel individual o en pequeños grupos, pero todavía tenemos que conseguir que estas experiencias emergentes cristalicen en modelos reconocibles.

Cuando hablamos de una **cultura del buen trato**, nos referimos a:

El Buen Trato se refiere a prácticas y relaciones de amor y respeto que se tienen consigo mismo y con los demás para ser hombres, mujeres, niñas, niños y adolescentes más felices, creativos y con mayor posibilidad de llevarse mejor con sus padres, hermanos, abuelos, amigos y todas las personas con las que convivimos. De acuerdo con SNDIF (2018)

Hablar de **no discriminación**, de acuerdo con ACNUR (2017) es:

El principio de no discriminación se refiere a la garantía de igualdad de trato entre los individuos, sean o no de una misma comunidad, país o región. Es decir, vela por la igualdad de derechos y la dignidad de todas las personas.

Durante mucho tiempo, la discriminación se entendió como la cara opuesta del concepto de igualdad. Todo lo que atentara contra esta era considerado un acto discriminatorio y era digno de sanción social y, más tarde, jurídica.

Sin embargo, si bien este enfoque ayudó a visibilizar el problema de la discriminación, al mismo tiempo lo limitó considerablemente. Solo algunos siglos más tarde se amplió su concepción y se le dio una entidad propia: el principio de no discriminación.

Sus orígenes se sitúan en la Declaración de los Derechos del Ciudadano, que tuvo lugar en la Revolución Francesa, aunque entonces el término no estaba del todo precisado. Cuando sí quedó establecido como un principio fundamental de la condición humana fue tras la Carta de los Derechos Humanos de 1948.

No obstante, el que ahora conocemos como principio de no discriminación es el que se contempla en el artículo 14 del Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales, donde se señala que dicho principio tiene que hacerse efectivo en todas las esferas de la vida cotidiana: salud, educación, vivienda, servicios sociales y acceso a bienes públicos.

Este documento, que entró en vigor en 1953, subraya la necesidad de contrarrestar cualquier trato desfavorable para las personas.

Por último, presentamos dos conceptos que hacen referencia a dos temas muy sensibles, pero trascendentales para lograr el propósito del comité de equidad del plantel que son el acoso y hostigamiento sexual, los cuales, de acuerdo al gobierno de México (2018) se definen como:

El hostigamiento sexual y el acoso sexual son conductas de carácter lascivo, indeseadas e indebidas que se ejercen en el ámbito laboral; y en tanto humillan, ofenden, intimidan y atentan contra la salud, la integridad, la dignidad, las oportunidades profesionales y los derechos

humanos de las mujeres, constituyen expresiones de violencia sexual y de género.

De acuerdo con la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia, el hostigamiento sexual se define como:

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

De acuerdo con el mismo instrumento jurídico, el acoso sexual se define como: "una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos".

Ambas conductas expresan un ejercicio de poder que conllevan a un estado de indefensión y de riesgo para las víctimas, independientemente que se realice en uno o varios eventos.

Un elemento crucial para reconocer cuando estas conductas ocurren es el CONSENTIMIENTO. Es decir, si no son deseadas, permitidas, o toleradas de forma explícita por dos o más personas que participen de ellas, las conductas de carácter sexual que invaden el espacio de la libertad psicosexual constituyen actos de hostigamiento o acoso sexual, según corresponda.

Todos estos conceptos habrán de considerarse en el enfoque presentado a fin de que las actividades que se realicen dentro del programa anual del comité de equidad, nos acerquen con cada una de ellas a lograr el objetivo de construir una cultura de equidad de género en nuestra comunidad.



# Programa para la realización de actividades de equidad de género

## Actividades

### Contenidos:

- I. Conferencia.
- II. Conversatorio sobre equidad.
- III. Taller.
- IV. Circulo de lectura.
- V. Elaboración de publicaciones

### I. Conferencia.



**Propósito:** Una conferencia tiene como propósito informar y persuadir, primero informar sobre un tema persiguiendo la clara comprensión de éste, disipando las dudas del auditorio y en segundo término aspirando a la respuesta de una acción del publico en función de la cultura de equidad en el plantel.

## **Recursos:**

Investigación documental del tema a exponer.

Presentación electrónica.

Videoprojector.

Audio.

Auditorio o plataforma electrónica.

## **Procedimiento:**

- a) Coordinar con el representante del comité del plantel, tema, modalidad, fecha y hora para realizar la conferencia.
- b) Realizar la investigación documental y la presentación electrónica a utilizar.
- c) Considerar en la conferencia la presentación del tema y sesión de preguntas y respuestas, así como una duración mínima de 45 minutos y máxima de 2 horas.
- d) Difundir por los medios y mecanismos que establezca la dirección del plantel, la actividad, esta difusión debe contener: fecha, tema, ponente, público al que se dirige, medio y mecanismo para la realización del evento, así como lugar o plataforma (en caso de ser en línea, deberán incluir los datos de acceso a la misma).
- e) Realizar la gestión correspondiente que garantice una asistencia mínima de 30 participantes. Este aspecto puede hacerse mediante invitación directa a un grupo específico del plantel.
- f) Si la conferencia se realiza de forma presencial se sugiere transmitirla en alguna plataforma en vivo como Facebook Live, Zoom o Microsoft Teams o grabarla y compartirla por medio de YouTube, haciendo la difusión correspondiente.
- g) Recabar las evidencias de la actividad: lista de asistentes, fotografías, capturas de pantalla, reconocimiento al ponente, evaluación de la actividad

(estas evidencias de acuerdo a los formatos que la Coordinación Institucional de Equidad de Género de la Universidad Autónoma del Estado de México indique.

- h) Entregar evidencias al coordinador cuando el ponente las posea.
- i) Integrar el informe de la actividad, el cual debe contener las evidencias correspondientes
- j) Enviar el informe a la Coordinación Institucional de Equidad de Género de la Universidad Autónoma del Estado de México.

## II. Comentar material sobre equidad.



**Propósito:** Generar un dialogo constructivo de análisis sobre material diverso (documental, video, cine, publicación o eventos importantes) relacionados con la temática de equidad de género, en especial de interés para el publico al que se dirige

### **Recursos:**

Investigación documental del tema a exponer.

Presentación electrónica.

Videoprojector.

Audio.

Auditorio o plataforma electrónica.

### **Procedimiento:**

- a) Coordinar con el representante del comité del plantel, tema, modalidad (comentario, reseña, debate) fecha y hora para realizar la presentación.
- b) Seleccionar el material a presentar: video, libro, cine, publicación, nota periodística, obra de arte, etcétera, así como realizar las acciones correspondientes que permitan presentar en material, ya sea en una computadora, por medio de Internet o en su caso en alguna presentación electrónica.
- c) Considerar en la presentación una duración mínima de 60 minutos y máxima de 2 horas. Donde se incluya la participación de los asistentes. Es decir se parte de la presentación y se fomenta la participación de la audiencia.
- d) Difundir por los medios y mecanismos que establezca la dirección del plantel, la actividad, esta difusión debe contener: fecha, tema, ponente, público al que se dirige, medio y mecanismo para la realización del evento, así como lugar o plataforma (en caso de ser en línea, deberán incluir los datos de acceso a la misma).
- e) Realizar la gestión correspondiente que garantice una asistencia mínima de 30 participantes. Este aspecto puede hacerse mediante invitación directa a un grupo específico del plantel.
- f) Si la presentación se realiza de forma presencial se sugiere transmitirla en alguna plataforma en vivo como Facebook Live, Zoom o Microsoft Teams o grabarla y compartirla por medio de YouTube, haciendo la difusión correspondiente.
- g) Recabar las evidencias de la actividad: lista de asistentes, fotografías, capturas de pantalla, reconocimiento al ponente, evaluación de la actividad (estas evidencias de acuerdo a los formatos que la Coordinación Institucional

de Equidad de Género de la Universidad Autónoma del Estado de México indique.

- h) Entregar evidencias al coordinador cuando el ponente las posea.
- i) Integrar el informe de la actividad, el cual debe contener las evidencias correspondientes
- j) Enviar el informe a la Coordinación Institucional de Equidad de Género de la Universidad Autónoma del Estado de México

### III. Taller



**Propósito:** Tiene como finalidad generar un aprendizaje en un grupo reducido de personas así como la creación de un producto, lo cual puede ser de forma individual o colaborativa, la base de un taller es que los participantes aprenden haciendo, lo cual es considerado como aprendizaje activo, partiendo de una realidad concreta que permite integrar conocimientos teóricos y prácticos.

#### **Recursos:.**

Investigación documental del tema a exponer.

Presentación electrónica, en caso de ser necesaria

Videoprojector.

Audio.

Espacio físico para que los participantes puedan elaborar el producto de aprendizaje, el espacio y sus características están en función de tipo de producto a elaborar.

Materiales necesarios para elaborar el producto, los cuales puede incluir pero no limitarse a: soportes, pinturas, pinceles, hojas de color, material de trazo, equipo de cómputo, libretas o cuadernos para escribir, bibliografía, etcétera.

### **Procedimiento:**

- a) Coordinar con el representante del comité del plantel, tema, tipo de taller, producto a entregar, fecha y hora para realizarlo.
- b) Seleccionar el material a presentar: video, libro, cine, publicación, nota periodística, obra de arte, etcétera, así como realizar las acciones correspondientes que permitan presentar en material, ya sea en una computadora, por medio de Internet o en su caso en alguna presentación electrónica.
- c) Considerar en la presentación una duración mínima de 30 minutos y máxima de 60 y al menos 4 sesiones con la participación de 10 asistentes mínimo. Donde se incluya la exposición teórica del tema, la creación del producto de aprendizaje, la asesoría personalizada de cada trabajo y preferentemente la difusión y/o exposición de los trabajos realizados.
- d) Difundir por los medios y mecanismos que establezca la dirección del plantel, la actividad, esta difusión debe contener: fecha, tema, ponente, público al que se dirige, medio y mecanismo para la realización del evento, así como lugar o plataforma (en caso de ser en línea, deberán incluir los datos de acceso a la misma).
- e) Realizar la gestión correspondiente que garantice una asistencia mínima de 10 participantes. Este aspecto puede hacerse mediante invitación directa a un grupo específico del plantel.

- f) Desarrollar el taller y establecer en la primera sesión el objetivo del mismo que deberá invariablemente estar enfocado en la producción del trabajo de aprendizaje.
- g) Recabar las evidencias de la actividad: lista de asistentes, fotografías, reconocimiento al ponente, evaluación de la actividad (estas evidencias de acuerdo con los formatos que la Coordinación Institucional de Equidad de Género de la Universidad Autónoma del Estado de México indique).
- h) Entregar evidencias al coordinador cuando el ponente las posea.
- i) Integrar el informe de la actividad, el cual debe contener las evidencias correspondientes

Enviar el informe a la Coordinación Institucional de Equidad de Género de la Universidad Autónoma del Estado de México.

#### IV. Circulo de lectura



**Propósito:** Un círculo de lectura busca aprovechar el gusto e interés de los participantes por leer, y a partir de ahí, compartir puntos de vista, opiniones, relaciones de los contenidos y significados construidos a partir de la lectura de un texto en específico, en este caso con relación al tema de equidad de género.

## **Recursos:**

Texto a leer.

Presentación electrónica, en caso de ser necesaria

Espacio físico para que los participantes puedan conversar sobre la lectura realizada. Puede ser un aula, un audiovisual (en caso de que sea transmitido) o un auditorio (en caso de que sea una actividad dirigida a un público asistente).

Audio.

## **Procedimiento:**

- a) Coordinar con el representante del comité del plantel, tema, modalidad, fecha y hora para realizar el círculo de lectura.
- b) Realizar la investigación documental y la presentación electrónica a utilizar en caso de ser necesario.
- c) Considerar en el círculo de lectura: Presentación del texto leído, introducción, breve relatoría, discusión y espacio para opinar, así como una sesión de preguntas y respuestas, (en caso de haber público)
- d) Debe considerarse una duración mínima de 45 minutos y máxima de una hora, así como un mínimo de 2 sesiones.
- e) Difundir por los medios y mecanismos que establezca la dirección del plantel, la actividad, esta difusión debe contener: fecha, tema, ponente, público al que se dirige, medio y mecanismo para la realización del evento, así como lugar o plataforma (en caso de ser en línea, deberán incluir los datos de acceso a la misma).
- f) Realizar la gestión correspondiente que garantice una asistencia mínima de 15 participantes. Este aspecto puede hacerse mediante invitación directa a un grupo específico del plantel.
- g) Si el círculo de lectura se realiza de forma presencial se sugiere transmitirla en alguna plataforma en vivo como Facebook Live, Zoom o Microsoft Teams



o grabarla y compartirla por medio de YouTube, haciendo la difusión correspondiente.

- h) Recabar las evidencias de la actividad: lista de asistentes, fotografías, capturas de pantalla, reconocimiento al ponente, evaluación de la actividad (estas evidencias de acuerdo a los formatos que la Coordinación Institucional de Equidad de Género de la Universidad Autónoma del Estado de México indique).
- i) Entregar evidencias al coordinador cuando el ponente las posea.
- j) Integrar el informe de la actividad, el cual debe contener las evidencias correspondientes
- k) Enviar el informe a la Coordinación Institucional de Equidad de Género de la Universidad Autónoma del Estado de México.

## V. Elaboración de publicaciones



**Propósito:** Elaborar publicaciones que difundan información sobre equidad de género y temas relacionados con la creación de una cultura de equidad, que coadyuven a erradicar la discriminación y la violencia de cualquier tipo, en especial la violencia de género.

## **Recursos:**

Investigación documental del tema a publicar.

Equipo de cómputo

Software o aplicación para realizar la publicación.

## **Procedimiento:**

- a) Coordinar con el representante del comité del plantel, tema, tipo de publicación, fecha y medio de publicación.
- b) Realizar la investigación documental del tema.
- c) Recabar material de apoyo (imágenes, estadísticas, etcétera)
- d) Contar con los materiales de papelería (papeles, plumones, gises, etc.) que sean necesarios en caso de que la publicación sea física como un periódico mural, tríptico, etcétera.
- e) Difundir por los medios y mecanismos que establezca la dirección del plantel, la publicación, así como en los espacios que sean designados, respetando las indicaciones proporcionadas.
- f) Realizar la gestión correspondiente que garantice un impacto en la población del espacio académico de al menos 30 personas. Este aspecto puede hacerse mediante invitación directa a un grupo específico del plantel.
- g) Si la publicación se realiza de forma digital, solicitar el monitoreo del impacto logrado.
- h) Recabar las evidencias de la actividad: fotografías, capturas de pantalla, reconocimiento al ponente, evaluación de la actividad (estas evidencias de acuerdo a los formatos que la Coordinación Institucional de Equidad de Género de la Universidad Autónoma del Estado de México indique).
- i) Entregar evidencias al coordinador cuando el ponente las posea.

- j) Integrar el informe de la actividad, el cual debe contener las evidencias correspondientes
- k) Enviar el informe a la Coordinación Institucional de Equidad de Género de la Universidad Autónoma del Estado de México

## Conclusiones

Es importante transmitir y formar a nuestros estudiantes en una cultura de equidad de género, que permita construir un espacio académico, de sana convivencia, libre de violencia de género.

En mejor mecanismo con que cuenta nuestra Universidad, es en primer lugar, la Coordinación institucional de Equidad de Género y al interior de nuestro espacio académico el comité interno de equidad, mismo que ha pasado por un proceso de consolidación importante en los últimos dos años.

El programa anual de actividades del comité de equidad de género del plantel es un programa robusto que requiere de la participación de sus miembros para realizar las actividades que se planean en dicho programa.

La participación de los docentes en el programa anual de actividades del comité de equidad de género del plantel ha sido entusiasta y proactiva, ya que es personal capacitado en el tema, con disposición de trabajar en la construcción de una cultura de equidad en el plantel, así como de la formación integral de los estudiantes.

La formación integral de nuestros estudiantes debe incluir la equidad de género como un eje transversal en su educación, aspecto indispensable para lograr cambios favorables en nuestra sociedad.

Resulta necesario contar con una guía para realizar las actividades del programa anual de equidad, a fin de que los docentes que realicen dichas actividades cuenten con una guía concreta y específica que les permita contemplar todos los aspectos necesarios para realizar cualquier actividad que elijan realizar.

La descripción detallada de las actividades a realizar y los procedimientos a seguir permitiría que la actualización del comité en cualquier momento pueda ser enfrentada sin poner en riesgo al mismo pues cualquier cambio de persona no implicaría el desconocimiento para garantizar que cualquier actividad planeada pueda ser llevada a cabo.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ACNUR. (2017). ¿Qué entendemos por principio de no discriminación?. 21/08/2021, de UNHCR Sitio web: <https://eacnur.org/blog/entendemos-principio-no-discriminacion-tc-alt45664n-o-pstn-o-pst/>

Cidón, Mireya. (2021). "La nueva masculinidad permite una forma más sana e igualitaria de relacionarte con las mujeres, y también con otros hombres". 21/08/2021, de Amnistía Internacional Sitio web: <https://www.es.amnesty.org/en-que-estamos/blog/historia/articulo/la-nueva-masculinidad-permite-una-forma-mas-sana-e-igualitaria-de-relacionarte-con-las-mujeres-y-tambien-con-otros-hombres/#:~:text=El%20concepto%20tiene%20que%20ver,elementos%20de%20la%20masculinidad%20tradicional.>

Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo. (2005). Género. 21/08/2021, de Universidad del País Vasco Sitio web: <https://www.dicc.hegoa.ehu.es/listar/mostrar/108>

García C. Nohemí. (2018). ¿Qué es la igualdad de género? ¿En qué consiste?. 21/08/2021, de Ayuda en acción Sitio web: <https://ayudaenaccion.org/ong/blog/mujer/igualdad-de-genero/>

González B. Maria del Pilar; Rafael D. Lucia. (2019). Diversidades. México: UNAM.

Herreros. H., Ines. (2017). Patriarcado, machismo y misoginia. Reproche penal.. España: CEJ.

Miranda, Antonio. (2019). UAEMex cuenta con 52 comités de equidad de género. 09/09/2021, de UNIONEDOMEX Sitio web: <https://www.unionedomex.mx/articulo/2019/07/23/seguridad/uaemex-cuenta-con-52-comites-de-equidad-de-genero>

Organización Panamericana de la Salud. (2013). Comprender y abordar la violencia contra las mujeres. 21/08/2021, de Organización Mundial de la Salud Sitio web: [https://oig.cepal.org/sites/default/files/20184\\_violenciasexual.pdf](https://oig.cepal.org/sites/default/files/20184_violenciasexual.pdf)

Osornio F. Mariana. (21/06/2021). Comités de Género en la UAEM. Revista Universitaria UAEM, 1, pp.17 y 18.

Pérez P. Julián. (2009). Definición de equidad. 02/09/2021, de Definición.De Sitio web: <https://definicion.de/equidad/>

UAEMéx. (2021). Coordinación Institucional de Equidad de Género. 02/09/2021, de UAEMéx Sitio web: <https://www.uaemex.mx/mi-universidad/gabinete-universitario/secretaria-de-rectoria/coordinaci%C3%B3n-institucional-de-equidad-de-g%C3%A9nero.html>