

Manual de operación y funciones
de la Comisión Interna
para la Igualdad de Género
de la Secretaría de Desarrollo Institucional
(CInIG SDI)



Universidad Nacional Autónoma de México
Secretaría de Desarrollo Institucional
Comisión Interna para la Igualdad de Género

ÍNDICE

Presentación	4
1. Denominación de la Comisión	5
2. Objetivo de la Comisión Interna para la Igualdad de Género (CInIG SDI)	5
3. Funcionamiento de la CInIG SDI	5
3.1 Elaboración de un diagnóstico local	5
3.2 Programa de trabajo anual y seguimiento a la implementación	6
de la política institucional	6
3.3 Implementación de acciones y asignación de recursos	6
3.4 Atención de problemas emergentes	7
3.5 Contacto con la comunidad	7
3.6 Articulación al interior de las coordinaciones, direcciones	7
y seminarios adscritos a la SDI	7
3.7 Vinculación interinstitucional y Encuentro Anual de CInIG	7
3.8 Informe anual	8
3.9 Acciones de las CInIG en materia de prevención y erradicación	8
de la violencia por razones de género	8
4. Conformación de la CInIG SDI	8
5. Integración y estructura básica de la CInIG SDI	8
5.1 Número de integrantes	9
5.2 Proceso de integración de la CInIG SDI	9
5.3 Duración del cargo	9
5.4 Perfil de los integrantes de la CInIG SDI	10
5.5 Integrantes de la comunidad que promuevan la igualdad sustantiva de género 10	
5.6 Comisión Conjunta	11
La CInIG SDI es una Comisión Conjunta, cuyos objetivos serán:	11
5.7 Personas invitadas	11
6. Organización	12
6.1 Corresponde a la persona titular de la Representación de la CInIG SDI	12

6.2	Corresponde a la persona secretaria(o) de la CInIG SDI	12
7.	Cédula de Integrantes y cargos en la CInIG SDI	12
8.	Código de conducta de los integrantes de la CInIG SDI.....	13
	Los integrantes de la Comisión Interna para la Igualdad de Género se comprometen a actuar de acuerdo con los principios y valores siguientes:.....	13
9.	Capacitación de integrante de la CInIG SDI	13
10.	Períodos de participación de integrantes de la CInIG SDI.....	14
11.	Periodos de renovación de integrantes de la CInIG SDI.....	14
12.	Esquemas de participación de las personas invitadas de la CInIG SDI	14
13.	Forma de trabajo, organización y seguimiento de las actividades	15
14.	Mecanismos para la toma de decisiones de la CInIG SDI	15
15.	Elaboración de minutas y acuerdos	15
16.	Periodicidad de las sesiones ordinarias de la CInIG SDI	16
17.	Vinculación con la Comisión Local de Seguridad.....	16
18.	Esquema de trabajo con la SDI.....	16
19.	Vinculación y coordinación con la CIGU	16
20.	Vinculación con la CEEG del H. Consejo Universitario	17
21.	Informe anual de logros y resultados	17
22.	Transparencia de la información (minutas, actas de acuerdos y archivo documental) 17	
	Anexo: Normatividad aplicable en materia de Igualdad de Género	18
	ANEXO: Glosario para la igualdad de género en la UNAM	20
	Glosario de siglas y acrónimos	27

Presentación

La Secretaría de Desarrollo Institucional (SDI), a través de su titular, la doctora Patricia Dolores Dávila Aranda, invitó a las direcciones y coordinaciones del subsistema de dicha Secretaría a participar en la integración de la Comisión Interna para la Igualdad de Género de la Secretaría de Desarrollo Institucional (CInIG SDI). Para ello, cada una nombró un representante de cada dependencia, con la finalidad de acompañar y proponer soluciones a los problemas relacionados con temas de género. Lo anterior, con el propósito de cumplir con lo establecido en los *Lineamientos Generales para guiar la conformación y el funcionamiento de las Comisiones Internas para la Igualdad de Género en entidades Académicas y Dependencias Universitarias de la Universidad Nacional Autónoma de México*, publicados en Gaceta UNAM el 17 de noviembre de 2020.

El día 10 de febrero de 2022, se llevó a cabo la sesión para instalar la CInIG SDI, la cual, es una comisión conjunta integrada por 13 miembros que representan a las coordinaciones, direcciones y seminarios adscritos a la SDI. Esta comisión busca generar estrategias viables y planificadas en colaboración con la Coordinación para la Igualdad de Género de la UNAM (CIGU) para prevenir, sancionar y erradicar las desigualdades de género en la Universidad y; establecer vínculos e intercambios basados en el respeto e inclusión, tanto en el entorno académico, como en el administrativo, a través del diseño y difusión de información, conocimientos y experiencias para la comunidad.

1. Denominación de la Comisión

Comisión Interna para la Igualdad de Género de la Secretaría de Desarrollo Institucional (CInIG SDI).

2. Objetivo de la Comisión Interna para la Igualdad de Género (CInIG SDI)

La CInIG SDI fungirá como un órgano auxiliar de la SDI, con el objetivo de impulsar la implementación de la política institucional en materia de igualdad de género de la Universidad y prevenir cualquier tipo de discriminación y violencia por razones de género, a través de acciones sistemáticas y profundas diseñadas con la participación de las autoridades y la comunidad.

3. Funcionamiento de la CInIG SDI

La CInIG SDI operará en sinergia con la CIGU, de conformidad con el siguiente esquema de trabajo:

3.1 Elaboración de un diagnóstico local

La CInIG SDI, en colaboración con la CIGU, elaborará un diagnóstico local de las problemáticas en materia de desigualdad de género. Para lograrlo, contará con la participación de la comunidad que es parte de las direcciones, coordinaciones y seminarios adscritos a la SDI para tener un enfoque integral de dichas las problemáticas en materia de igualdad sustantiva de género.

El diagnóstico deberá incluir los elementos siguientes:

- a) Identificar las problemáticas de desigualdad de género que afectan a la comunidad y describir sus características, incorporando estadísticas oficiales de las direcciones, coordinaciones y seminarios adscritos a la SDI que permitan dimensionarlas. De ser posible incluir un análisis de cada problemática, y cómo ha afectado a la comunidad a lo largo del tiempo, e identificar si en el pasado las áreas adscritas a la SDI han implementado acciones para atenderlas, describiendo los resultados de estas intervenciones.
- b) Incluir la descripción de la situación actual de las problemáticas y la forma en que afectan a los tres sectores (estudiantil, académico y administrativo). Es necesario contabilizar en cada sector a las personas afectadas por cada una de las problemáticas.
- c) Resaltar, en caso de no contar con datos estadísticos, la necesidad de generarlos por medio de la incorporación de variables de género en bases de datos, aplicación de encuestas, elaboración de estudios, entre otras acciones.

Asimismo, en el diagnóstico se incluirá información cualitativa que contribuya a un análisis integral, contextual e histórico de la situación que se atenderá.

3.2 Programa de trabajo anual y seguimiento a la implementación de la política institucional

La CInIG SDI diseñará un programa de trabajo anual con las direcciones, coordinaciones y seminarios adscritos a la SDI. Éste formará parte del programa de trabajo anual de la SDI, en armonía con la política institucional en materia de igualdad de género de la UNAM y el Plan de Desarrollo Institucional de la Universidad.

Problemáticas principales a las que se requiere dar atención en la CInIG SDI:

1. Débil transversalidad de la perspectiva de género en el currículo y la investigación.
2. Discriminación por motivos de género.
3. Techo de cristal y otros obstáculos que impide a las mujeres la llegada a puestos directivos y altos nombramientos.
4. Corresponsabilidad y conciliación.
5. Escasa presencia de mujeres en las Ciencias, Tecnologías, Ingenierías y Matemáticas (STEM) y otras disciplinas.
6. Violencia por razones de género.
7. Efectos del mandato de la masculinidad.
8. Reconstrucción del tejido comunitario y cultura de paz.
9. Incipiente promoción del lenguaje inclusivo y no sexista.
10. Ausencia de un sistema integral de información con perspectiva de género.
11. Elaboración de diagnósticos y estadísticas con perspectiva de género.

La CInIG SDI dará seguimiento a la implementación de la política institucional en materia de igualdad de género, por medio del *Sistema de Seguimiento y Transversalización de la Política Institucional en materia de Igualdad de Género de la UNAM* (Sistema de Seguimiento) a cargo de la CIGU.

3.3 Implementación de acciones y asignación de recursos

Una vez incorporadas las acciones al programa de trabajo anual, la CInIG SDI podrá acompañar los procesos institucionales necesarios para la implementación de las acciones de igualdad sustantiva de género.

3.4 Atención de problemas emergentes

En caso de que la CInIG SDI detecte problemas emergentes en materia de igualdad de género en las direcciones, coordinaciones y seminarios adscritos a la SDI, lo informará al titular de la dependencia universitaria, al titular de la SDI y a la Coordinación para la Igualdad de Género.

Las CInIG SDI podrá sesionar de manera extraordinaria para acordar con la titular de la SDI, la implementación de proyectos y/o acciones para atender dichos problemas.

3.5 Contacto con la comunidad

La CInIG SDI construirá esquemas de comunicación, colaboración y trabajo participativo con todos los sectores de la SDI. Por lo que mantendrán contacto permanente, a través de canales electrónicos (correo institucional de uso exclusivo de la Comisión), así como de la realización de foros abiertos y participativos y otros mecanismos de consulta que sirvan de base para el diseño y la implementación de acciones a favor de la igualdad sustantiva de género. Cada integrante de la comisión será responsable de mantener comunicación regular con el sector al que pertenece para exponer sus puntos de vista y necesidades.

3.6 Articulación al interior de las coordinaciones, direcciones y seminarios adscritos a la SDI

La CInIG SDI propiciará la articulación de todas las dependencias universitarias adscritas a la SDI, vinculadas a la temática de igualdad sustantiva de género y prevención de la violencia por razones de género, a fin de implementar estrategias integrales y de trabajo conjunto.

Al interior de las dependencias universitarias adscritas a la SDI, la CInIG SDI mantendrá un diálogo abierto y constructivo con los diversos órganos colegiados y organizaciones estudiantiles, académicas y del personal administrativo; así como, con los integrantes del H. Consejo Universitario, entre otros.

3.7 Vinculación interinstitucional y Encuentro Anual de CInIG

La o él representante de la CInIG SDI mantendrá vínculos de comunicación y colaboración con la Coordinación para la Igualdad de Género y la Comisión Especial de Equidad de Género (CEEG) del H. Consejo Universitario, a fin de construir una relación sólida de cooperación y coordinación interinstitucional.

La o él representante participará en las reuniones periódicas de representantes de las Comisiones Internas para la Igualdad de Género organizadas por la CIGU, a fin de fortalecer el trabajo coordinado y asegurar una comunicación constante y eficaz entre comisiones.

La CIGU mantendrá reuniones periódicas de trabajo con las comisiones, a fin de articular y coordinar el diseño, así como la implementación y el seguimiento de las acciones de política institucional en las entidades académicas y dependencias universitarias.

La o él representante asistirá al encuentro Anual de Comisiones Internas para la Igualdad de Género, que organizará la CIGU en conjunto con la CEEG del H. Consejo Universitario.

3.8 Informe anual

La CInIG SDI realizará un informe anual de resultados en materia de igualdad sustantiva de género, a través de sesiones de trabajo, con el apoyo del Sistema de Seguimiento, el cual será dado a conocer a la comunidad y enviado a la Coordinación para la Igualdad de Género y a la CEEG del H. Consejo Universitario.

3.9 Acciones de las CInIG en materia de prevención y erradicación de la violencia por razones de género

La CInIG SDI diseñará y promoverá mecanismos y estrategias de prevención y erradicación de la violencia por razones de género en las coordinaciones, direcciones y seminarios adscritos a la SDI, en apego a la normativa universitaria y en coordinación con sus respectivas áreas. El trabajo participativo es fundamental para socializar, promover, proponer y diseñar materiales e iniciativas.

En caso de recibir consultas de la comunidad sobre la ruta de atención a casos de violencia por razones de género, la CInIG SDI fungirá como enlace y referirá de manera inmediata a las personas agraviadas a la Defensoría de los Derechos Universitarios, Igualdad y Atención de la Violencia de Género, toda vez que la CInIG SDI no cuenta con atribuciones para brindar atención directa a los casos.

4. Conformación de la CInIG SDI

En el caso de la SDI, se conformará una comisión conjunta de acuerdo con las necesidades, diversidad de las formas de composición, tamaño y contexto local.

La o el titular de la Secretaría de Desarrollo Institucional será responsable de los procesos de conformación o renovación de la CInIG SDI.

5. Integración y estructura básica de la CInIG SDI

- a) Integrantes de la Secretaría de Desarrollo Institucional
- b) Un invitado permanente de las Direcciones y Coordinaciones adscritas a la SDI
- c) Una persona representante de los Seminarios Universitarios adscritos a la SDI

5.1 Número de integrantes

Integrantes de la Secretaría de Desarrollo Institucional

- a) Titular de la Secretaría de Desarrollo Institucional
- b) Representante de CInIG SDI
- c) Secretaria(o) de la CInIG SDI
- d) Representante de los Seminarios Universitarios

Un integrante por cada una de las siguientes Coordinaciones y Direcciones adscritas a la SDI

- a) Coordinación General de Planeación y Simplificación de la Gestión Institucional
- b) Coordinación de Vinculación y Transferencia Tecnológica
- c) Coordinación Universitaria para la Sustentabilidad
- d) Dirección General de Evaluación Institucional y
- e) Dirección General de Repositorios Universitarios

Un invitado permanente por cada una de las siguientes Coordinaciones y Direcciones adscritas a la SDI

- a) Coordinación de Relaciones de Asuntos Internacionales
- b) Dirección General de Cómputo y de Tecnologías de Información y Comunicación
- c) Dirección General de Bibliotecas y Servicios Digitales de Información y
- d) Dirección General del Deporte Universitario

5.2 Proceso de integración de la CInIG SDI

- a) Las personas integrantes de la Secretaría serán designadas y removidas por la o el titular de la SDI, propiciando el balance de género.
- b) Los integrantes e invitados permanentes que representan a las Direcciones y Coordinaciones serán designados y removidos por el titular de cada de ellas.
- c) El integrante, representante de los Seminarios Universitarios será designado y removido por la o el titular de la SDI.

5.3 Duración del cargo

La permanencia en el cargo de las personas integrantes será por dos años. Las designaciones de las personas representantes de las Coordinaciones y Direcciones se adaptarán a los periodos de inicio y término de sus respectivas gestiones. La función que desempeñen será de carácter honorífico.

En el caso de ausencias definitivas, la o el integrante debe dar aviso por escrito a la CInIG SDI y a la persona titular de la SDI, a fin de que se nombre a la persona que le sustituya.

5.4 Perfil de los integrantes de la CInIG SDI

Las personas que formen parte de la Comisión deberán cumplir los siguientes requisitos:

- a) Tener un nombramiento vigente al momento de su designación.
- b) Observar durante su trayectoria académica o laboral una conducta acorde a los principios y valores universitarios.
- c) Estar comprometidos con el fomento de la igualdad de género dentro y fuera del ámbito laboral.
- d) Mostrar y mantener relaciones interpersonales respetuosas hacia sus compañeras, compañeros y compañeres de trabajo, integrantes del Comité y personas de la SDI.
- e) Promover los valores de igualdad, no discriminación, respeto, tolerancia e inclusión.
- f) Conocer sobre la temática de género y actualizarse constantemente con respecto a los temas relacionados.
- g) Participar de manera activa en los cursos de capacitación, así como colaborar en las diferentes actividades propias de esta Comisión, entre las cuales se encuentran: realización de diagnósticos, planeación, organización y difusión de actividades en materia de igualdad de género.
- h) Fomentar un cambio en la cultura, empatía y diligencia dentro de la SDI.
- i) Reconocer las formas de violencia y discriminación dentro de las coordinaciones, direcciones y seminarios.
- j) No haber sido sancionado por incurrir en alguna de las causas especialmente graves de responsabilidad aplicables a todas y todos los integrantes de la comunidad universitaria, incluidas las conductas de violencia de género u otras que vulneren, limiten, distinguen, excluyan o restrinjan los derechos humanos y la integridad de la persona.

5.5 Integrantes de la comunidad que promuevan la igualdad sustantiva de género

Para facilitar los procesos de incorporación a la comisión de las personas integrantes de la comunidad que promuevan la igualdad sustantiva de género, se recomienda tomar en cuenta los siguientes criterios:

- a) En el caso de las personas que formen parte del personal administrativo y decidan participar a título personal, contar con su manifestación por escrito.
- b) Promover que las personas integrantes del sector administrativo que participen en la comisión escuchen y transmitan a la CInIG las preocupaciones de todo el sector administrativo (base, confianza y funcionariado) en materia de igualdad sustantiva de género y prevención de la violencia por razones de género.

5.6 Comisión Conjunta

La CInIG SDI es una Comisión Conjunta, cuyos objetivos serán:

- a) Impulsar al interior de las Coordinaciones, Direcciones y Seminarios la implementación de la política institucional en materia de igualdad de género de la Universidad y prevenir cualquier tipo de discriminación y violencia por razones de género.
- b) Transversalizar la perspectiva de género en la docencia, investigación y difusión de la cultura, de acuerdo con las funciones y atribuciones de las Coordinaciones, Direcciones y Seminarios.

5.7 Personas invitadas

La CInIG SDI podrá invitar de forma constante u ocasional a sus reuniones a:

- a) Especialistas internos y externos a la SDI, quienes contarán con voz informativa y sin voto, que ayuden a fortalecer las labores sustantivas a la Comisión.
- b) Personal de enlace con la Comisión Local de Seguridad, los cuales contarán con voz informativa y sin voto, con el propósito de vincular y retroalimentar la labor de ambas Comisiones en materia de seguridad e igualdad de género.
- c) Integrantes de la comunidad universitaria con la finalidad de conocer sus puntos de vista y escuchar propuestas para favorecer las labores sustantivas de la CInIG SDI.
- d) Las personas orientadoras comunitarias podrán ser invitadas a las sesiones de la CInIG SDI, con voz informativa, pero sin voto.

Las personas que formen parte de la Comisión tendrán que cumplir las siguientes obligaciones:

- a) Asistir a las reuniones de trabajo y participar en las actividades de la CInIG SDI.
- b) Hacer propuestas en materia de igualdad sustantiva de género para la CInIG SDI.
- c) Aportar las visiones y necesidades del sector correspondiente.
- d) Cumplir con las responsabilidades encomendada.
- e) Participar y conducirse con respeto durante el desarrollo de las sesiones de la CInIG SDI.
- f) Abstenerse de difundir información de carácter reservada o confidencial, de acuerdo con lo establecido en el Reglamento de Transparencia y Acceso a la Información Pública de la Universidad Nacional Autónoma de México, así como en los Lineamientos para la Protección de Datos Personales en Posesión de la Universidad Nacional Autónoma de México y demás normas en materia de confidencialidad que le sean aplicables, y
- g) Las demás que señalen el presente Manual y la normativa en la materia.

6. Organización

Las CInIG SDI se organizarán para cumplir su objetivo institucional, a partir de la siguiente estructura:

- a) Una persona representante de la comisión;
- b) Una Secretaría y
- c) Un grupo de integrantes.

6.1 Corresponde a la persona titular de la Representación de la CInIG SDI

- a) Participar en actividades universitarias en nombre de la CInIG SDI;
- b) Convocar y conducir las sesiones ordinarias y extraordinarias de la CInIG SDI, de acuerdo con el calendario establecido o cuando se tenga conocimiento de algún caso;
- c) Poner a consideración del pleno los asuntos a tratar;
- d) Coordinar las sesiones de la CInIG SDI;
- e) Dar seguimiento a los acuerdos tomados en las sesiones;
- f) Difundir entre la comunidad las actividades organizadas por la CInIG SDI;
- g) Contribuir en la elaboración del Programa de Trabajo anual, presentarlo a la persona titular de la SDI y difundirlo entre la comunidad de la SDI, Coordinaciones, Direcciones y Seminarios;
- h) Participar en el Informe Anual de resultados que será enviado a la Coordinación para la Igualdad de Género y a la CEEG DEL H. CONSEJO UNIVERSITARIO, y
- i) Todas aquellas establecidas en la normatividad sobre la materia.

6.2 Corresponde a la persona secretaria(o) de la CInIG SDI

- a) Apoyar a la persona Representante en la gestión de las actividades de la CInIG SDI;
- b) Elaborar actas de acuerdos tomados en las sesiones ordinarias y extraordinarias;
- c) Levantar las minutas de las reuniones;
- d) Resguardar la documentación generada por la CInIG SDI;
- e) Hacer públicos los acuerdos del pleno, a través del correo electrónico cinig.sdi@unam.mx
- f) Coadyuvar en la integración del Programa de Trabajo Anual;
- g) Apoyar en la elaboración del Informe Anual de resultados que será enviado a la CIGU y a la CEEG del H. Consejo Universitario, y
- h) Todas aquellas establecidas en la normatividad aplicable en la materia.

7. Cédula de Integrantes y cargos en la CInIG SDI

La CInIG SDI está conformada por miembros del personal de la SDI, Coordinaciones, Direcciones y Seminarios.

8. Código de conducta de los integrantes de la CInIG SDI

Los integrantes de la Comisión Interna para la Igualdad de Género se comprometen a actuar de acuerdo con los principios y valores siguientes:

- a) Integridad: se conducirán con imparcialidad, respeto por los demás, honestidad, objetividad, ética, congruencia y firmeza en el desempeño de sus funciones.
- b) Confidencialidad: se comprometen a garantizar el uso responsable y a no divulgar , la información personal requerida para cumplir con los requerimientos de la CIGU.
- c) Protección de datos personales: protegerán los datos personales a los que tengan acceso, atendiendo con diligencia y discreción los asuntos que les hayan sido encomendados.
- d) Imparcialidad: evitarán intervenir o emitir juicios de valor en cualquier controversia en materia de género, en los que tengan un interés personal, familiar o laboral.
- e) Igualdad y no discriminación: en el desarrollo de sus funciones, promoverán, en el desarrollo de sus funciones, que se garantice el mismo trato sin importar el origen étnico, condición social, estado civil, religión, color de la piel, sexo, género, preferencias sexuales, edad y cualquier otra que atente contra la dignidad humana o menoscabe los derechos y libertades personales.
- f) Cero tolerancia: evitarán prácticas o conductas que atenten contra la integridad y la dignidad de las personas.
- g) Cooperación: propiciarán que las actividades propias de la comisión se desarrollen de manera conjunta, articulada y armoniosa con el fin de alcanzar los objetivos propuestos.

9. Capacitación de integrante de la CInIG SDI

- a) Todas las personas que se integren a la CInIG SDI deberán ser capacitadas dentro de los primeros tres meses de su ingreso en materia de igualdad sustantiva de género, política institucional de género de la UNAM y diseño del programa de trabajo anual. Para cumplir con este requisito, la persona titular de la SDI será responsable de realizar las gestiones necesarias ante la CIGU.
- b) Posteriormente, cada integrante se capacitará periódicamente en aquellos temas de igualdad sustantiva de género que sean de su interés o que sean prioritarios para la SDI.
- c) Estas capacitaciones subsecuentes podrán impartirse por personas especialistas de la UNAM y/o de otras instituciones, siempre que se trate de perfiles de alta especialización comprobable.

10. Períodos de participación de integrantes de la CInIG SDI

Los integrantes y los invitados formarán parte de la Comisión durante dos años, con la posibilidad de cubrir un segundo periodo adicional. Para ello se deberá consultar a cada integrante de la Comisión y, posteriormente a la persona titular de la SDI quien valorará las aportaciones y el trabajo desarrollado con el fin de validar su permanencia en la Comisión.

Cuando un integrante de la Comisión, por motivos personales o laborales, tenga necesidad de abandonar sus funciones antes del tiempo establecido, deberá informar por escrito a los demás miembros. Cada caso se tratará de manera individual con el fin de no afectar los compromisos de trabajo. Asimismo, la decisión de integrar o no a un nuevo integrante tendrá como principio mantener la representatividad de cada sector de la SDI.

11. Periodos de renovación de integrantes de la CInIG SDI

Es responsabilidad de la persona titular de la SDI:

- a) Promover el proceso de renovación de los integrantes de la Comisión, tres meses antes de la fecha de término de su gestión.
- b) Facilitar la integración y participación de las personas que se integren a la Comisión, mediante una reunión de bienvenida en la cual, los integrantes que en ese momento conformen la Comisión, les hagan saber las experiencias y los proyectos que se estén realizando en ese momento, a fin de que se lleve a cabo una transición programada y la continuación del trabajo pendiente.

12. Esquemas de participación de las personas invitadas de la CInIG SDI

Con base en los Lineamientos Generales para guiar la conformación y el funcionamiento de las Comisiones Internas para la igualdad de género, la CInIG SDI podrá invitar a:

- a) Personas expertas que ayuden a fortalecer las labores sustantivas de la Comisión.
- b) Una persona enlace con la Comisión Local de Seguridad.
- c) Integrantes de la comunidad universitaria.

Los procesos de invitación de personas expertas en igualdad sustantiva de género se realizarán directamente por la comisión, una vez que se encuentre conformada.

En estos procesos es deseable solicitar perfiles de alta especialización, preferentemente con interés en las áreas de conocimiento y de trabajo de la SDI, Coordinaciones, Direcciones y Seminarios.

13. Forma de trabajo, organización y seguimiento de las actividades

La CInIG SDI desarrollará sus actividades de la siguiente manera:

- a) Integrará y presentará su programa anual de trabajo.
- b) Cuando sea necesario conformará subcomisiones para la realización de las diversas actividades propuestas en el plan de trabajo; cada subcomisión será responsable del seguimiento y desarrollo de la misma, así como de comunicar a los demás integrantes de la Comisión cualquier contratiempo o requerimiento necesario para llevarla a buen término.
- c) Realizará sesiones para atender asuntos ordinarios y en casos excepcionales se llevarán a cabo sesiones extraordinarias.
- d) Hacer propuestas en materia de igualdad sustantiva de género para las coordinaciones, direcciones y seminarios adscritos a la SDI, aportar las visiones y necesidades del sector correspondiente, participar de grupos de trabajo, y asistir a las sesiones ordinarias y extraordinarias, o justificar sus ausencias.
- e) Establecer procesos participativos de definición de acciones por medio de consultas, reflexiones, análisis, concertaciones y trabajo de vinculación.

14. Mecanismos para la toma de decisiones de la CInIG SDI

La CInIG SDI sesionará con la asistencia de la mitad más uno de sus integrantes, se procurará que todos sus integrantes asistan y participen en sus reuniones. En razón de la importancia y trascendencia de los asuntos a tratar se buscará que las decisiones de la CInIG SDI se tomen por consenso, en caso de no lograrlo, los asuntos se someterán a votación por mayoría simple (50% más 1). Cuando las decisiones afecten el interés común de la SDI o de la Universidad se requerirá de la asistencia y participación del 80% de los integrantes, en dado caso si la situación lo amerita se requerirá del 100% de asistencia. En los dos supuestos anteriores se buscará que las decisiones sean por consenso.

15. Elaboración de minutas y acuerdos

En cada sesión de la Comisión se elaborará la minuta del día correspondiente, la cual se integrará al Archivo Documental.

Los acuerdos que se tomen durante las sesiones de trabajo deberán darse a conocer a todos los integrantes de la Comisión y ser avalados por su firma al término de la sesión, y si esto no es posible, deberán enviar su consentimiento por medios electrónicos, el cual se integrará al expediente respectivo.

16. Periodicidad de las sesiones ordinarias de la CInIG SDI

Será responsabilidad de la persona titular de la SDI o por la persona que designe, convocar cada tres meses a una sesión ordinaria para dar a conocer los avances, contratiempos o problemáticas en torno al plan de trabajo. Así como para informar de cualquier situación que requiera ser discutida por la Comisión.

Las sesiones extraordinarias podrán ser convocadas por todos los integrantes de la Comisión, indicando el motivo de dicha solicitud y haciendo su petición por escrito a la presidenta de la Comisión.

17. Vinculación con la Comisión Local de Seguridad

La CInIG SDI deberá tener una comunicación directa con la Comisión local de Seguridad de la Torre de Rectoría, por lo que se invitará a un enlace de la misma, a alguna de las reuniones con la finalidad de hacer de su conocimiento:

- a) Los protocolos de atención institucionales para la atención de la violencia de género.
- b) Que los casos por cualquier tipo de discriminación y violencia por razones de género, deben ser canalizados sin excepción, a la CInIG SDI.
- c) Que se deben reforzar las acciones para la eliminación de entornos potencialmente peligrosos al interior y exterior de las instalaciones de la SDI, que propicien violencia de género.

18. Esquema de trabajo con la SDI

La CInIG SDI deberá planear un programa de trabajo anual y un cronograma de seguimiento de las actividades planeadas, el cual permitirá determinar, orientar y dar seguimiento a las acciones que se requieren para que la SDI atienda a las necesidades y problemáticas en materia de igualdad y equidad de género que afectan a la comunidad que la conforma.

19. Vinculación y coordinación con la CIGU

La CInIG funge como órgano auxiliar de la SDI que, en concordancia con la CIGU, tiene como objetivo impulsar la implementación de la política institucional en materia de igualdad de género en la Universidad, a partir de los lineamientos que las comisiones internas tienen establecidos, mismos que se encuentran publicados en la Gaceta UNAM de fecha del 17 de noviembre de 2020.

Para la elaboración de los programas de trabajo anuales, la CInIG SDI se apoyará en la CIGU, a través del Sistema de Seguimiento (STIG).

20. Vinculación con la CEEG del H. Consejo Universitario

La CInIG SDI mantendrá una vinculación periódica con la Coordinación para la Igualdad de Género y la CEEG del H. Consejo Universitario, a través de la persona representante y de la persona titular de la SDI, a fin de construir una relación sólida de cooperación y coordinación interinstitucional.

21. Informe anual de logros y resultados

La CInIG SDI elaborará un informe anual de resultados en materia de igualdad sustantiva de género. De forma conjunta, a través de sesiones de trabajo y con el apoyo del Sistema de Seguimiento, la SDI y la comisión elaborarán un informe anual de resultados, el cual será dado a conocer a su comunidad y enviado a la Coordinación para la Igualdad de Género y a la CEEG del H. Consejo Universitario.

22. Transparencia de la información (minutas, actas de acuerdos y archivo documental)

Los acuerdos y acciones emprendidos por la CInIG SDI serán publicados en el micrositio diseñado específicamente para dar a conocer las actividades de la misma, entre ellos: acta de conformación, minutas y las ligas a los eventos realizados por la misma.

Con el fin de garantizar la privacidad y confidencialidad de la información personal a la que la CInIG SDI tenga acceso, se seguirán los lineamientos que establece el Programa Universitario de Protección de Datos Personales, publicado en *Gaceta UNAM* del 13 de mayo 2021, elaborado conforme a “lo dispuesto por los artículos 30 fracciones I y II, de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados (LGPDPPO) así como 19, 50 y 51 de los Lineamientos para la Protección de Datos Personales en Posesión de la Universidad Nacional Autónoma de México (LPDPPU) que establecen que entre las acciones que deberán realizar los responsables sobre el tratamiento de datos personales para cumplir con el principio de responsabilidad, está la elaboración de políticas y programas de protección de datos personales, obligatorios y exigibles al interior de la UNAM, y destinar recursos necesarios para la implementación de dichos programas y políticas”.

Anexo: Normatividad aplicable en materia de Igualdad de Género

Reglamentos, Lineamientos, Documentos	URL	Fecha de publicación
Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en la UNAM	http://abogadogeneral.unam.mx/legislacion/abogen/documento.html?doc_id=69	Publicado en Gaceta UNAM el 7 de marzo de 2013
Código de Ética de la UNAM	http://abogadogeneral.unam.mx/legislacion/abogen/documento.html?doc_id=84	Publicado en Gaceta UNAM el 30 de julio de 2015
Acuerdo por el que se establecen Políticas Institucionales para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de casos de Violencia de Género en la UNAM	http://www.abogadogeneral.unam.mx:6060/acuerdos/view/642	Publicado en Gaceta UNAM el 29 de agosto de 2016
Acuerdo por el que se crea la Coordinación para la Igualdad de Género de la UNAM	http://www.abogadogeneral.unam.mx:6060/acuerdos/view/706	Publicado en la Gaceta UNAM, el 2 de marzo de 2020
Glosario para la igualdad de género en la UNAM	https://coordinaciongenero.unam.mx/avada_portfolio/glosario-para-la-igualdad-de-genero/	25 de octubre de 2021
Manual para la conformación y funcionamiento de las Comisiones Internas para la Igualdad de Género en entidades académicas y dependencias universitarias de la UNAM	https://coordinaciongenero.unam.mx/2020/11/manual-para-la-conformacion-y-funcionamiento-de-las-comisiones-internas-para-la-igualdad-de-genero-en-entidades-academicas-y-dependencias-universitarias-de-la-unam/	Coordinación para la Igualdad de Género en la UNAM 17 de noviembre de 2020
Lineamientos generales para guiar la conformación y el funcionamiento de las Comisiones Internas para la Igualdad de Género en entidades académicas y	https://www.gaceta.unam.mx/wp-content/uploads/2020/11/201117-Lineamientos-Generales-	Publicado en la Gaceta UNAM, el 17 de

Reglamentos, Lineamientos, Documentos	URL	Fecha de publicación
dependencias universitarias de la UNAM	Comisiones-Internas-para-la-Igualdad-de-Genero.pdf	noviembre de 2020
Programa Integral de Capacitación para las Comisiones Internas para la Igualdad de Género 2021	https://drive.google.com/file/d/18oTTZMs6ltmsd_vW4p7fd7JRxs_Ev5v/view	----
Agenda de Personas Orientadoras Comunitarias Activas	https://drive.google.com/file/d/1RbZIOkKL-8RBVJoHGxUa6ZBSMmaxqVZd/view https://www.gaceta.unam.mx/personas-orientadoras-comunitarias-son-enlaces-fundamentales/ https://www.youtube.com/watch?v=CGOCmeowno&t=1s	Publicado en Gaceta UNAM el 19 de abril de 2021
Programa Universitario de Protección de Datos Personales 2021	https://www.gaceta.unam.mx/wp-content/uploads/2021/05/210513-Programa-Universitario-de-Proteccion-de-Datos-Personales-2021.pdf	Publicado en Gaceta UNAM el 13 de mayo de 2021
Documento Básico para el Fortalecimiento de la Política Institucional de Género de la UNAM	https://consejo.unam.mx/comisiones/especial-de-equidad-de-genero/reglamentos-y-lineamientos/493-dbfpig	6 de diciembre de 2021
Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM	https://coordinaciongenero.unam.mx/ruta-atencion-violencia-genero/ https://www.youtube.com/watch?v=LszoWvkGU3A&t=4s	---
Ruta de atención para quejas por violencia de género	https://coordinaciongenero.unam.mx/avada_portfolio/ruta-atencion-violencia-genero/?portfolioCats=306	---

ANEXO: Glosario para la igualdad de género en la UNAM

La Comisión Especial de Igualdad de Género del Consejo Universitario (CEIG), en seguimiento a sus objetivos y como parte de un programa de difusión para la construcción de una cultura de igualdad de género en nuestra Casa de Estudios, pone a disposición de la comunidad universitaria este glosario de términos y sus definiciones con el propósito de que sean compartidas por todos sus integrantes.

El glosario amplía los conceptos que se incluyen en los [Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en la UNAM](#), publicados en Gaceta UNAM el 7 de marzo del 2013, lineamientos que son de observancia obligatoria en la Universidad Nacional Autónoma de México.

Esta Comisión considera que la difusión del presente listado de conceptos y sus definiciones constituye un paso indispensable para trabajar en estrategias preventivas, así como en acciones que promuevan una cultura de igualdad de género entre los diferentes sectores que conforman a la comunidad universitaria.

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

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

GLOSARIO PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO UNAM	
CONCEPTO	DEFINICIÓN
Acoso sexual	Comportamiento o acercamiento de índole sexual no deseado por la persona que lo recibe y que le provoca efectos perjudiciales a ésta.
Acoso laboral	Tipo de violencia de género que se caracteriza por el ejercicio de poder en una relación de subordinación de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad y de connotación lasciva.
Agresor o agresora	Persona que inflige cualquier tipo de violencia de género contra algún integrante de la comunidad universitaria.
Androcentrismo	Es la organización de estructuras económicas, socioculturales y políticas a partir de la imagen del hombre; un enfoque que fundamenta las experiencias humanas, el protagonismo de la historia y el desarrollo desde una perspectiva masculina. Conlleva a la invisibilización de las mujeres, de sus experiencias y sus aportaciones (ginopia).
Brechas de género	Es 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 igualdad de género.
Concientización de género	Es el proceso de toma de conciencia sobre el origen histórico, social y cultural en que se fundamentan las diferencias y desigualdades de género.
Cultura institucional de género	Es un conjunto de significados y valores relativos a la equidad de género compartidos por la comunidad de una organización que, con el paso del tiempo y el impulso adecuado, se convierten en prácticas distintivas que permiten alcanzar un trato equitativo e igualitario entre sus integrantes.
Denuncia	Dar a conocer a la autoridad competente la comisión de un delito.
Derechos humanos de las mujeres	Se refiere al disfrute pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales por la mujer. Las mujeres tienen derecho a una vida libre de violencia y de discriminaciones de cualquier tipo, a un sistema social en el que no existan relaciones desiguales de poder basadas en el género, a ser valoradas y educadas sin estereotipos de conductas y prácticas basadas en conceptos de inferioridad y subordinación entre los sexos, a contribuir al desarrollo y el bienestar de la sociedad y a participar en igualdad de condiciones que los hombres en la vida política, económica, social, cultural o de cualquier otra índole, disfrutando así de los derechos humanos universales. Además de estos derechos vinculados a la igualdad y no discriminación, por su condición de mujer, tienen derechos específicos relacionados con la protección de la maternidad y la reproducción.

GLOSARIO PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO UNAM	
CONCEPTO	DEFINICIÓN
Discriminación de género	Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el sexo, embarazo u orientación y/o preferencia sexual y asociada con el origen étnico o nacional, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.
División sexual del trabajo	<p>Alude a una forma de organización social y asignación diferenciada de actividades, tareas y trabajos según el sexo. Esta distribución distintiva del trabajo descansa sobre una separación del espacio doméstico o privado de la familia y el espacio público de la economía y la actividad política. En este orden social, a las mujeres se les asignan las tareas domésticas y actividades relacionadas con la crianza y el cuidado de la familia (generalmente no remuneradas y por ende, desvalorizadas) y otros dependientes, y a los hombres aquéllas relacionadas con el ámbito público (a las que se les otorga mayor valor). Esta distribución se hace con base en la creencia de que las mujeres nacen con las habilidades y destrezas necesarias para realizar las labores domésticas, mientras que los hombres son más aptos para desempeñarse en el espacio público del trabajo remunerado al considerarse proveedores de la familia.</p> <p>Cuando las mujeres asumen las tareas domésticas y el cuidado de la familia además de tener un puesto de trabajo remunerado fuera de casa, se dice que tienen una doble jornada laboral.</p>
Empoderamiento	Un proceso por el cual las personas toman conciencia de sus propios derechos, capacidades e intereses, y de cómo se relacionan con los intereses de otras personas, con el fin de participar desde una posición más sólida en la toma de decisiones y estar en condiciones de influir en ellas. Incluye tanto el cambio individual como la acción colectiva, e implica la alteración radical de los procesos y estructuras que reproducen una posición subordinada por motivos de género.
Equidad de género	Se refiere al establecimiento y el 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 así como en los ámbitos institucional y social; y, eliminar la discriminación individual y colectiva hacia el hombre, la mujer y diversas minorías.
Estadísticas desagregadas por sexo	Son fuentes de información cuantitativa diseñadas para visibilizar, a lo largo del tiempo, la situación de las mujeres con relación a los hombres, en un determinado contexto social o institucional.
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.

GLOSARIO PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO UNAM	
CONCEPTO	DEFINICIÓN
Feminismo	<p>Es un movimiento social y político dedicado a eliminar las desigualdades económicas, culturales, políticas y sociales entre mujeres y hombres que derivan de los significados atribuidos a las diferencias sexuales que sustentan la opresión, subordinación y explotación de las mujeres como grupo.</p> <p>La teoría feminista, sustentada en diferentes enfoques y en diversas disciplinas académicas, proporciona las herramientas conceptuales y metodológicas para estudiar cómo el género, en interacción con la raza, la clase, la edad, la etnia y la religión, organiza la vida social, y a partir de lo anterior, elabora estrategias para eliminar la inequidad.</p>
Género	<p>Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de “masculinidad” y “feminidad”, los cuales determinan el comportamiento, las funciones, oportunidades, valoración y las relaciones entre hombres y mujeres. El concepto alude a las formas históricas y socioculturales en que mujeres y hombres construyen su identidad, interactúan y organizan su participación en la sociedad.</p>
Homofobia	<p>Se refiere a la aversión, así como el odio, miedo, prejuicio o discriminación contra hombres o mujeres con orientación sexual diferente a la heterosexual; incluye a las demás personas que integran la diversidad sexual: lésbico, gay, bisexual, transexual, transgénero, travesti e intersex (LGBTTTI). La homofobia aplica a quienes violentan y pueden llegar a asesinar por odio a los homosexuales. Incluye la lesbofobia.</p>
Hostigamiento sexual	<p>Es una forma reiterada de persecución y un ejercicio abusivo del poder que va dirigida a exigir, manipular, coaccionar o chantajear sexualmente a las personas independientemente de la orientación sexual. Entre otros espacios sociales suele ocurrir en el ámbito escolar y laboral, mediante el comportamiento insinuante ya sea de superiores o de compañeros de escuela o de trabajo. Abarca una amplia gama de manifestaciones sexuales no deseadas entre las que se encuentran: contactos físicos como caricias, rozamientos o toqueteos; comentarios sugerentes o desagradables acerca del cuerpo y la vestimenta; chistes, bromas o agresiones verbales; invitaciones comprometedoras o que causen incomodidad o malestar; demandas de favores sexuales; agresión física ante la negativa; gestos, insultos y bromas pesadas que causan vergüenza o incomodidad.</p> <p>En el ámbito universitario se identifican principalmente dos tipos de hostigamiento:</p> <p>El primero ocurre cuando se condiciona una mejora en el empleo (aumento salarial, promoción e incluso continuidad en el trabajo), o en el desempeño escolar (evaluación, promoción, becas) a que la víctima acceda a ciertas solicitudes o a participar en algún tipo de comportamiento sexual.</p> <p>El segundo está asociado con un ambiente escolar o de trabajo hostil, en el cual las conductas de índole sexual de las que es objeto la víctima generan condiciones de</p>

GLOSARIO PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO UNAM	
CONCEPTO	DEFINICIÓN
	empleo, o relaciones maestro(a) / alumno(a), intimidantes o humillantes, que interfieren con el desarrollo escolar o profesional de la persona.
Igualdad de género	Situación en la que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades u oportunidades en la vida de acceder y controlar recursos y bienes valiosos desde el punto de vista social. El objetivo no es tanto que mujeres y hombres sean iguales, sino conseguir que unos y otros tengan las mismas oportunidades en la vida.
Igualdad de oportunidades	Consiste en garantizar a cada persona el derecho a participar en diferentes ámbitos y actividades con las mismas posibilidades de acceso a servicios y beneficios tales como: programas, promociones, apoyos y becas, sin importar su género, credo, raza o capacidad.
Lenguaje sexista	Es el modo de hablar que legitima y reproduce relaciones injustas entre los sexos, mediante formas de expresión colectiva que generalmente devalúan e invisibilizan a las mujeres y lo femenino con formas lingüísticas androcéntricas, misóginas u homofóbicas.
Machismo	Fenómeno sociocultural que exalta los valores masculinos, la hombría, la virilidad, el poder de los hombres; expresa ante todo, la actitud de superioridad y dominio sobre las mujeres.
Misoginia	Es el odio, rechazo, aversión y desprecio de los hombres hacia las mujeres y, en general, hacia todo lo relacionado con lo femenino. Se expresa en opiniones o creencias negativas sobre la mujer y lo femenino y en conductas negativas hacia ellas.
Patriarcado	Se refiere a la condición sociocultural a través de la cual un miembro o un grupo masculino ejerce el poder, en todas sus manifestaciones, en un grupo o sociedad.
Perspectiva de género	Enfoque de análisis empleado en estudios, investigaciones, políticas y programas, que reconoce las atribuciones y representaciones sociales que se construyen tomando como referencia las diferencias sexuales entre hombres y mujeres. Articula el género con clase social, etnia, edad, preferencia sexual y religión. Busca promover la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres. Contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, tengan igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.
Queja	Manifestación a través de la cual los integrantes de la comunidad universitaria o público en general hacen del conocimiento de las instancias universitarias una falta relativa a acoso sexual o laboral, así como hostigamiento, violencia de género o discriminación.

GLOSARIO PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO UNAM	
CONCEPTO	DEFINICIÓN
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.
Sensibilización	Proceso que promueve en hombres y mujeres el reconocimiento y aceptación de que los roles son determinados por la historia, la sociedad y la cultura y que pueden ser modificables.
Sexismo	Sistema sociocultural que establece como natural una desigualdad en función de la división rígida entre los géneros, en cuanto a roles, comportamientos y actitudes: el hombre y lo masculino (modelo superior e imperante) frente a la mujer y lo femenino. Se utiliza como sinónimo de machismo, entendido como rechazo violento o desinterés y menosprecio por todo lo femenino.
Sistema sexogénero	Conjunto de estructuras socioeconómicas, políticas y culturales que tienden a mantener y perpetuar los estereotipos o los roles tradicionales masculino y femenino.
Transfobia	Discriminación hacia personas, transexual, transgénero, travesti e intersex. Esta conducta discriminatoria o intolerante hacia este sector poblacional puede incluir el acoso, la agresión, incluso el asesinato, porque se encuentra basado en el temor a la diferencia.
Transversalización	Proceso de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y para los hombres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas y programas, en todas las áreas y en todos los niveles de manera que los hombres y mujeres puedan beneficiarse con la finalidad de alcanzar la igualdad de género.
Trata de personas	La captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de personas, recurriendo a la amenaza o al uso de la fuerza u otras formas de coacción, al rapto, al fraude, al engaño, al abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad o a la concesión o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra, con fines de explotación. Esa explotación incluirá, como mínimo, la explotación de la prostitución ajena u otras formas de explotación sexual, los trabajos o servicios forzados, la esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, la servidumbre o la extracción de órganos.
Violencia de género	Cualquier acción u omisión contra un integrante de la comunidad universitaria, derivada de su condición de género, orientación y/o preferencia sexual y que resulte en daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte y que se cometa en instalaciones universitarias.
Violencia de género contra las mujeres	Cualquier acción u omisión, que tenga o pueda tener como resultado amenazas, agravios, maltrato, lesiones y daños asociados a la exclusión, la subordinación, la discriminación y la explotación de las mujeres (niñas, jóvenes, adultas y adultas mayores).

GLOSARIO PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO UNAM	
CONCEPTO	DEFINICIÓN
Violencia en el noviazgo	<p>Se presenta en el contexto de una relación de noviazgo en parejas heterosexuales u homosexuales. Comprende toda acción u omisión, perpetrada por alguno de los miembros de la pareja, que provoca un daño físico, psicológico, emocional y/o sexual, y tiene como finalidad dominar y mantener el control sobre la otra persona, para lo cual se utilizan distintas estrategias.</p> <p>Algunas de sus manifestaciones son: insultos, gritos, amenazas, intimidaciones, chantajes, celos, empujones, bofetadas, mordeduras, presión para tener relaciones sexuales y contactos sin consentimiento (caricias y toqueteos).</p>
Violencia familiar	<p>Se considera el uso de la fuerza física o moral, así como las omisiones graves, que de manera reiterada ejerza un miembro de la familia en contra de otro integrante de la misma dentro o fuera del domicilio familiar, que tengan parentesco o lo hayan tenido por afinidad civil: matrimonio, concubinato o mantengan una relación de hecho, y que tiene por efecto causar daño, que puede ser de cualquiera de las siguientes clases:</p> <p>A. Maltrato físico. Todo acto de agresión intencional en el que se utilice alguna parte del cuerpo, algún objeto, arma o sustancia para sujetar, inmovilizar o causar daño a la integridad física del otro, encaminado hacia su sometimiento y control;</p> <p>B. Maltrato psicoemocional. Patrón de conducta consistente en actos u omisiones repetitivos cuyas formas de expresión pueden ser: prohibiciones, coacciones, condicionamientos, intimidaciones, amenazas, actitudes devaluatorias, de abandono, o celos para el control, manipulación o dominio de la pareja, que generen un daño y que provoquen en quien las recibe, deterioro, disminución o afectación a su estructura de personalidad;</p> <p>C. Maltrato sexual. Patrón de conducta consistente en actos u omisiones reiteradas y cuyas formas de expresión pueden ser: inducir a la realización de prácticas sexuales no deseadas o que generen dolor, lesiones temporales o permanentes e, incluso, la muerte.</p>
Violencia física	<p>Es el uso de la fuerza física intencional para provocar daño, no accidental, en el que se utiliza una parte del cuerpo o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar lesiones ya sean internas, externas, o ambas.</p>
Violencia institucional	<p>Es la relativa a los actos u omisiones de las autoridades y funcionarios de las instituciones que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos, así como la puesta en práctica de reglamentaciones destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.</p>
Violencia intragénero	<p>Es aquella que en sus diferentes formas se produce en el seno de las relaciones afectivas y sexuales entre personas del mismo sexo, como un ejercicio de poder, siendo el objetivo de la persona que abusa dominar y controlar a la víctima.</p>

GLOSARIO PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO UNAM	
CONCEPTO	DEFINICIÓN
Violencia patrimonial	Es cualquier acto u omisión que afecta el estatus material de la víctima. Puede manifestarse en: la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer necesidades, puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima.
Violencia psicológica	Acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, consistente en negligencia, abandono, descuido reiterado, celos, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas.
Violencia sexual	Son los actos que degradan o dañan el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que por tanto atentan contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto.
Violencia virtual	Se refiere a la violencia que no se experimenta físicamente sino a través de las tecnologías de información y comunicación (TIC), que ocasiona daño psicológico y emocional. Las TIC pueden ser utilizadas para ridiculizar o exhibir a personas en situaciones ofensivas, difamatorias y degradantes.

Actualizado y aprobado por la Comisión Especial de Igualdad de Género en su sesión del 25 de octubre de 2021.

Glosario de siglas y acrónimos

CEEG: Comisión Especial de Igualdad de Género del H. Consejo Universitario

CIGU: Coordinación para la Igualdad de Género en la UNAM

CInIG SDI: Comisión Interna para la Igualdad de Género de la Secretaría de Desarrollo Institucional

CInIG's: Comisiones Internas para la Igualdad de Género

SDI: Secretaría de Desarrollo Institucional

Sistema de Seguimiento: Sistema de Seguimiento y Transversalización de la Política Institucional en materia de Igualdad de Género de la UNAM

UNAM: Universidad Nacional Autónoma de México