

# Política Interna de Igualdad

## de la Facultad de Medicina

### 2024-2028



Facultad de Medicina





**Política Interna  
de Igualdad  
de la Facultad de Medicina  
2024-2028**



Facultad de Medicina



Universidad Nacional Autónoma de México  
Facultad de Medicina

**Política Interna  
de Igualdad**  
de la Facultad de Medicina  
**2024-2028**

2025  
Universidad Nacional Autónoma de México  
Facultad de Medicina, UNAM

**Catalogación en la publicación UNAM. Dirección General de Bibliotecas y Servicios Digitales de Información**

**Nombres:** Universidad Nacional Autónoma de México. Facultad de Medicina. Grupo de Género.

**Título:** Política Interna de Igualdad de la Facultad de Medicina 2024-2028 / Grupo de Género de la Facultad de Medicina, UNAM.

**Descripción:** Primera edición. | Ciudad Universitaria, México : Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Medicina, 2025. | "Esta obra fue avalada por el Comité Editorial (CEDIT) de la Facultad de Medicina de la UNAM"-  
-Reverso de la portada.

**Identificadores:** LIBRUNAM 2258118 (libro electrónico) | ISBN 9786075874166 (libro electrónico).

**Temas:** Universidad Nacional Autónoma de México. Facultad de Medicina -- Política y gobierno. | Igualdad -- Leyes y legislación -- Ciudad de México. | Discriminación en la educación superior -- Prevención -- Ciudad de México. | Violencia -- Prevención -- Ciudad de México.

**Clasificación:** LCC R751.M42 (libro electrónico) | DDC 610.972—dc23

*Política Interna de Igualdad de la Facultad de Medicina 2024-2028*

Primera edición: 10 de febrero de 2025

D.R. © 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE MEDICINA

Ciudad Universitaria, Alcaldía Coyoacán, México. C.P. 04510.

ISBN: 978-607-587-416-6 (electrónico)

Esta edición y sus características son propiedad de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Prohibida la reproducción total o parcial por cualquier medio sin la autorización escrita del titular de los derechos patrimoniales.

Editado y Hecho en México / Made in Mexico



Esta obra fue avalada por el Comité Editorial (CEDIT)  
de la Facultad de Medicina de la UNAM.

Diseño y portada: María de la Paz Romero Ramírez.  
Departamento de Publicaciones, CEDIT, FM-UNAM.

<https://libros.facmed.unam.mx>

# Autoría

## **Grupo de Género de la Facultad de Medicina de la UNAM**

Dra. Ana Carolina Sepúlveda Vildósola  
*Directora*

Dra. Gabriela Borrayo Sánchez  
*Secretaria General*

Dra. Yuriria Alejandra Rodríguez Martínez  
*Responsable del Programa de Igualdad de Género / Unidad de Igualdad*

Dra. María del Carmen Jiménez Martínez  
*Coordinadora del Posgrado de Ciencias Médicas, Odontológicas y de la Salud  
Exrepresentante de la Comisión Interna para la Igualdad de Género*

Dr. Samuel Bravo Hurtado  
*Integrante de la Comisión Interna para la Igualdad de Género*

Dra. María Alejandra Sánchez Guzmán  
*Responsable del Programa de Orientación, Canalización y Seguimiento a las Violencias de la Comunidad,  
División de Estudios de Posgrado*

Dra. María de los Ángeles Fernández Altuna  
*Secretaria de Servicios Escolares*

Mtra. Samantha Flores Rodríguez  
*Responsable de la Oficina de Atención a la Comunidad de la Unidad de Igualdad*

Dra. Dania Nimbe Lima Sánchez  
*Académica del Departamento de Salud Digital*

Mtra. Karen Paola Corona Menez  
*Coordinadora de Comunicación Social*

Psic. Karina Márquez Gómez  
*Programa de Atención a las Violencias  
Departamento de Psiquiatría y Salud Mental*

# Agradecimientos

## **Revisión de la Comisión Interna para la Igualdad de Género (CInIG) de la Facultad de Medicina de la UNAM**

Mtro. Edgar Eduardo Jiménez Armenta  
*Representante de la CInIG*  
*Exsecretario*

### *Integrantes:*

Dr. Raúl Sampieri Cabrera

Mtra. Beatriz Cerda De la O

Dra. Luz María Ángela Moreno Tetlacuilo

Dra. Eda Patricia Tenorio Zumárraga

Dra. Claudia Teresa Monobe Hernández

Dra. Ana Laura Márquez Alonso

Dra. Karen Aranza Marañón Solorio

Dra. Adriana Elizabeth González Villalba

## **Apoyo para el Desarrollo de Sistemas del Grupo de Género de la Facultad de Medicina de la UNAM**

Ing. Jorge Alejandro Camacho Morales  
Encargado de Desarrollo del Departamento de Salud Digital

## **Revisión externa de la Coordinación de Igualdad de Género de la UNAM**

Dra. Norma Blazquez Graf  
*Coordinadora*

Dra. Martha Patricia Castañeda Salgado  
*Dirección de Planeación, Vinculación y Proyectos Especiales*

Dra. Mónica Quijano Velasco  
*Dirección de Educación para la Igualdad*

Lic. Karla Amozurrutia Nava  
*Dirección de Gestión Comunitaria y Erradicación de las Violencias*

Mtre. Rubén Hernández Duarte  
*Dirección de Políticas de Igualdad y No Discriminación*

Mtra. Sandra Barranco García  
*Dirección de Transversalización de Políticas Universitarias*

Dra. Paulina Uribe Morfín  
*Subdirectora de Transversalización de Políticas Universitarias*

Lic. Cecilia Núñez Martínez  
*Jefa de Unidad de Comunicación para la Igualdad*

Lic. Darío Camacho Leal  
*Jefe de Unidad del Programa Integral de Trabajo con Hombres*

Esta *Política Interna de Igualdad* fue presentada ante el H. Consejo Técnico de la Facultad de Medicina de la UNAM, el 13 de noviembre de 2024. [La reseña se puede consultar en: *Gaceta de la Facultad de Medicina* del 19 de noviembre de 2024].



# Contenido

<b>Introducción</b>	<b>13</b>
<b>1. Justificación y panorama general de las acciones de igualdad y no discriminación en la Facultad de Medicina</b>	<b>17</b>
1.1 Población de la Facultad de Medicina	
1.2 Hallazgos en grupos focales en materia de discriminación y violencia de género	
1.3 Hallazgos en el Posgrado de la Facultad de Medicina	
1.4 Quejas por discriminación y/o violencia en la Facultad de Medicina	
1.5 Acciones realizadas en la Facultad de Medicina en materia de igualdad de género y contra la discriminación y la violencia de género	
1.6 Reflexiones	
<b>2. Marco conceptual</b>	<b>37</b>
<b>3. Marco legal y normativa institucional</b>	<b>47</b>
3.1 Instrumentos Internacionales	
3.2 Ámbito nacional	
3.3 Legislación y políticas institucionales para la igualdad en la UNAM	
<b>4. Objetivos y acciones</b>	<b>55</b>
4.1 Objetivo general	
4.2 Objetivos específicos:	
Objetivo específico 1. Cultura institucional de igualdad	
Objetivo específico 2. Prevención y atención a la violencia de género y otro tipo violencias	
Objetivo específico 3. Docencia para la igualdad	
Objetivo específico 4. Investigación para la igualdad	
Objetivo específico 5. Seguimiento y evaluación	
<b>5. Indicadores y metas</b>	<b>61</b>
<b>6. Referencias</b>	<b>72</b>



# Introducción

El presente escrito establece la *Política Interna de Igualdad de la Facultad de Medicina* que busca organizar objetivos y estrategias para avanzar en la igualdad sustantiva, en el ejercicio y respeto de los derechos humanos de todas las personas que conforman la comunidad de esta institución, en congruencia al Plan de Desarrollo Institucional 2023-2027 del Rector Dr. Leonardo Lomelí Vanegas y su "Eje rector 1. Universidad incluyente y al servicio de la nación", considerando en específico, el eje transversal de igualdad de género.

En esta *Política Interna de Igualdad* damos el primer paso para desarrollar el capítulo de igualdad, enfocándose en el eje transversal de igualdad de género del Plan de Desarrollo Institucional del Rector, así como al Plan de Trabajo 2024-2028 de la Dra. Ana Carolina Sepúlveda Vildósola, Directora de la Facultad de Medicina; con estas bases inicia el planteamiento en congruencia con las políticas institucionales de igualdad de género enmarcadas en las atribuciones de la Coordinación para la Igualdad de Género de la Universidad.

Por una parte, el enfoque de género permite comprender las dinámicas de poder y las relaciones entre hombres, mujeres y personas de diversidades sexogénericas en la sociedad. Según la ONU Mujeres (2024), la igualdad de género implica la equiparación de derechos, responsabilidades y oportunidades para todos los géneros, reconociendo la diversidad de experiencias y necesidades. Por su parte, la violencia de género es identificada como una forma de discriminación, perpetúa estereotipos de género y socava la dignidad y derechos de las personas.

Por otro lado, establecer una política de igualdad requiere ir más allá del género y en este trabajo proponemos que el acceso a los derechos a la igualdad, la no discriminación y la no violencia se fundamenta en diversos instrumentos legales a nivel internacional, nacional e institucional. Estos incluyen tratados internacionales como la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), el Pacto Internacional de Derechos Sociales, Económicos y Culturales (PDESC), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem Do Pará), la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y las normas nacionales como la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, entre otras.

En la UNAM se han impulsado diversas actividades y programas para avanzar en igualdad de género, prevención y atención a la discriminación y violencia de género. Muestra de ello, son el Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG) creado en 1992 y su consiguiente evolución al Centro de Investigaciones y Estudios de Género (CIEG), la incorporación del principio de igualdad de género en el Estatuto General de la UNAM, y la creación de la Coordinación de Igualdad de Género de la Universidad (CIGU), así como la adopción de políticas institucionales para la prevención y sanción de casos de violencia de género.

Por su parte en la Facultad de Medicina, desde 2008, se han desarrollado iniciativas específicas como el Seminario Permanente y el Programa de Estudios de Género en Salud, la materia optativa "La práctica médica con perspectiva de género" para la Licenciatura de Médico Cirujano, la materia optativa "Perspectiva de género en las neurociencias" para la Licenciatura en Neurociencias, la materia optativa "Perspectiva de género en la fisioterapia" para la Licenciatura en Fisioterapia y la materia obligatoria de "Perspectiva de género en la Alimentación" para la Licenciatura en Ciencia de la Nutrición Humana, así como la creación de distintos cursos de la Dirección General de Asuntos del Personal Académico (DGAPA) para la implementación de la perspectiva de género en la práctica docente y el curso en línea "Cultura de Género" disponible para todo el personal académico, administrativo y estudiantes de la Facultad de Medicina. Asimismo, en atención a las políticas institucionales coordinadas por la CIGU, se creó un grupo de Personas Orientadoras Comunitarias (POC) quienes ofrecen orientación sobre discriminación y violencia de género. Por lo que, la igualdad de género y la lucha contra la discriminación y la violencia son temas fundamentales que la Facultad de Medicina aborda de manera sistemática y rigurosa.

En este sentido, el presente documento busca establecer una política interna de igualdad y que combata la discriminación. Para diseñar esta propuesta se realizó un diagnóstico exhaustivo, que sirvió como base para definir los objetivos y acciones a implementar en los próximos cuatro años. Este diagnóstico se estructuró en tres secciones principales: igualdad de género, experiencias de violencia y programas existentes en la Facultad. Además, se llevó a cabo un análisis estadístico de las condiciones de igualdad de género en la Facultad, que reveló una feminización significativa en ciertos sectores y permitió identificar áreas críticas donde persisten desigualdades importantes. También, se exploraron las experiencias y reflexiones en torno a la violencia a través de grupos focales y encuestas en línea, lo que mostró una percepción ambigua sobre la discriminación y la violencia de género. Finalmente, se documentaron los programas y acciones realizados hasta la fecha, lo que constituye insumos valiosos para el desarrollo de una política integral con perspectiva de género.

Esta *Política Interna de Igualdad de la Facultad de Medicina* se orienta, de inicio, a lograr los siguientes objetivos Diseñar e implementar una cultura institucional de igualdad, mediante acciones que incidan en los valores y prácticas de la comunidad que integra la Facultad de Medicina con el fin de construir espacios universitarios igualitarios, abiertos, plurales, sin discriminación e incluyentes, a través de la transversalización y la institucionalización de la perspectiva de género, igualdad y la no discriminación. Implementar medidas para prevenir, orientar y acompañar a las personas que han vivido los actos de violencias, incluida la violencia de género, en la Facultad de Medicina. Avanzar en la formación para la igualdad de los docentes, mediante estrategias para la formación de pregrado y posgrado, la docencia y la educación continua, en y desde la Facultad de Medicina, para la incorporación de la perspectiva de género, el enfoque interseccional y el de derechos humanos para contribuir a la igualdad sustantiva y de resultados, no discriminación y la no violencia. Impulsar la igualdad de género en la investigación que se desarrolla en la Facultad de Medicina, a través de estrategias que permitan la equidad en el acceso a apoyos institucionales, que promuevan la inclusión, la visibilidad y el desarrollo profesional de las mujeres e integrantes de la comunidad LGBTIQ+ personas con discapacidad visible y no visible, así como avanzar en la investigación en temas de salud básica, clínica, y en salud pública con perspectiva de género que incluyan al sexo y/o al género como variable, o bien, al género como categoría de análisis. Por último, desarrollar la evaluación permanente y la mejora de las acciones de la Política Interna de Igualdad de la Facultad de Medicina.

La *Política Interna para la Igualdad de la Facultad de Medicina* establece la guía estratégica para las acciones que permitirán avanzar hacia la igualdad, la no discriminación y la cero tolerancia a las violencias en esta Facultad, y está diseñada para implementarse por fases, con el desarrollo de los procesos y productos indispensables para el cumplimiento del objetivo general, en congruencia con las políticas institucionales para la igualdad de género de la UNAM.

Con esta Política Interna, la Facultad de Medicina expresa su compromiso para crear un entorno académico y laboral justo, seguro y respetuoso para todas las personas, reflejando así su deber con los valores de igualdad y derechos humanos.

# 1 **Justificación y panorama general** de las acciones de igualdad y no discriminación en la Facultad de Medicina

En este apartado se muestran los resultados del diagnóstico sobre la igualdad de género y las violencias en la Facultad de Medicina.

La primera sección del diagnóstico se deriva de un análisis estadístico de bases de datos sobre las poblaciones que integran la institución: estudiantes, personal académico y administrativo. En la segunda sección se abordan las experiencias y reflexiones en torno a la violencia en la Facultad. Fue elaborado a partir de la información recabada a través de grupos focales a estudiantes, personal académico y administrativo, donde se investigaron las percepciones y el conocimiento sobre la atención y experiencias de violencia a nivel pregrado. La tercera sección incluye los resultados de una investigación cuantitativa que, por medio de una encuesta en línea, recabó las experiencias de violencia en estudiantes de posgrado que realizan especializaciones médicas en sedes avaladas por la Facultad de Medicina. La cuarta sección aborda los programas y acciones realizadas con respecto a estos temas. Los datos y análisis aquí expuestos son insumos importantes y recientes para el desarrollo de una política, que de manera transversal y con perspectiva de género, implemente medidas para construir un espacio académico igualitario y libre de violencia.

La discusión y descripción de los datos (cualitativos y cuantitativos) del estudio diagnóstico se realizó sobre la premisa de que el género es una categoría de análisis que nos permite comprender cómo funcionan, en la práctica y en el ámbito simbólico, las relaciones entre hombres, mujeres y personas de las diversidades sexogéneras en una sociedad determina-

da. Por lo que aplicar la perspectiva de género en el análisis de la realidad social implica visualizar los distintos fenómenos (científicos, académicos, sociales y/o políticos) que tienen en cuenta efectos de las relaciones sociales de poder entre los géneros (Serret-Bravo, 2018).

Además, de acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, la igualdad de género se refiere a la equiparación de derechos, responsabilidades y oportunidades. Implica el reconocimiento de la diversidad entre diferentes grupos de mujeres, hombres y demás grupos pertenecientes a la diversidad sexogénica (Sundholm, 2013). La desigualdad de género surge de numerosas interacciones y retroalimentaciones entre los ámbitos individual, familiar, laboral y social (O'Brien et al., 2019; O'Brien KR, et al. 2019). La violencia es un fenómeno multicausal que tiene expresiones individuales, estructurales y culturales, particularmente la violencia de género es una forma de discriminación que inhibe gravemente la capacidad de las personas de gozar de derechos y libertades en pie de igualdad. Implica una violación a los derechos humanos que perpetúa los estereotipos de género y que niega la dignidad, la autodeterminación y el derecho al desarrollo de las personas (CEDAW, 1992).

### **1.1 Población de la Facultad de Medicina**

Las siguientes tablas fueron elaboradas con información entregada por la Secretaría General a la Comisión Interna para la Igualdad de Género de la Facultad de Medicina (CInIG) en febrero de 2022 y con información actualizada del personal académico, de acuerdo con la publicación de la *Gaceta Facultad de Medicina* el 1 de abril de 2023. En estas se presentan los sectores evaluados (licenciaturas), el número desagregado por sexo y el índice de feminidad en cada sector. El índice de feminidad señala la cantidad de mujeres por cada 100 hombres (CIEG 2010).<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> CIEG. (2010). Sistema de indicadores para la equidad de género en instituciones de educación superior. Disponible en: <https://cieg.unam.mx/img/igualdad/eisistindi.pdf>

En la Tabla 1 se observa cómo la comunidad estudiantil del pregrado muestra una feminización importante en el que existen 205 mujeres por cada 100 hombres, donde el mayor índice se encuentra en la Licenciatura en Ciencia de la Nutrición Humana y el más bajo se encuentra en la Licenciatura en Investigación Biomédica Básica.

**Tabla 1. Comunidad estudiantil pregrado**

Licenciatura	Mujeres	Hombres	Total	Índice de feminidad (%)
Médico Cirujano	6324	3099	9423	204
Investigación Biomédica Básica	20	16	36	125
Fisioterapia	297	106	403	280
Neurociencias	57	44	101	129
Ciencia de la Nutrición Humana	24	5	29	480
<b>Total</b>	<b>6722</b>	<b>3270</b>	<b>9992</b>	<b>205</b>

En la Tabla 2 se muestra que en el posgrado el índice de feminidad de las especializaciones médicas es de 112, mientras que en los Programas de Posgrado de Alta Especialidad en Medicina se reduce casi 30%. En el Programa de Maestría y Doctorado en Ciencias Médicas, Odontológicas y de la Salud los menores índices de feminidad se encuentran en los campos de Ciencias Odontológicas y Ciencias Médicas, que llama la atención debido a que este campo únicamente puede ser cursado por estudiantes de alguna especialidad médica.

**Tabla 2. Comunidad estudiantil posgrado**

Programa	Mujeres	Hombres	Total	Índice de feminidad (%)
PUEM (2021-2022)	6827	6073	12900	112
Programas de Posgrado de Alta Especialidad en Medicina	601	757	1358	79
<b>Total</b>	<b>7529</b>	<b>6830</b>	<b>14259</b>	<b>110</b>

**Programa de Maestría y Doctorado en Ciencias Médicas, Odontológicas y de la Salud**

Nivel de Estudios	Mujeres	Hombres	Total	Índice de feminidad (%)
Maestría	131	104	235	126
Doctorado	135	97	232	139
<b>Total</b>	<b>266</b>	<b>201</b>	<b>467</b>	<b>132</b>

**Campo de conocimiento**

Ciencias Médicas	86	94	180	91
Ciencias de la Salud	95	42	137	226
Ciencias Sociomédicas	24	15	39	160
Humanidades en Salud	28	15	43	187
Ciencias Odontológicas	18	22	40	82
<b>Total</b>	<b>251</b>	<b>188</b>	<b>439</b>	<b>746</b>

En la tabla 3 el índice de feminidad en el personal académico es bajo, siendo más notable en profesores de asignatura, técnicas académicas de medio tiempo y ayudantes de profesor, además de no contar con profesoras eméritas. Asimismo, hubo un cambio en el índice de feminidad para las ayudantes de profesor, al comparar los datos de 2022 con los de 2024, el índice en este grupo disminuyó de 92 a 83.

**Tabla 3. Comunidad académica**

Nombramiento	Mujeres	Hombres	Total	Índice de feminidad (%)
<b>Investigadoras (es)**</b>	1	4	5	25
<b>Profesoras (es)</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Total</b>	<b>Índice de feminidad</b>
De carrera	157	142	299	122
Medio tiempo	2	7	9	28
De asignatura	1728	1979	3707	87
Eméritos**	0	2	2	0
<b>Técnicas (os) académicas (os)</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Total</b>	<b>Índice de feminidad</b>
Tiempo Completo	207	122	329	169
Medio Tiempo	1	4	5	25
<b>Ayudantes de profesor (a)</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Total</b>	<b>Índice de feminidad</b>
	76	91	167	83
<b>Total</b>	<b>2172</b>	<b>2351</b>	<b>4523</b>	<b>92</b>

En la tabla 4 el índice de feminidad es bajo en aquellos puestos que son designados directamente (funcionarios), en donde se encuentra una disparidad para poder ocupar cargos de toma de decisión y de liderazgo.

**Tabla 4. Personal administrativo**

Tipo de contratación o plaza	Mujeres	Hombres	Total	Índice de feminidad (%)
Funcionarios	102	141	243	72
Confianza	110	57	167	193
Base	431	326	757	132
<b>Total</b>	<b>643</b>	<b>524</b>	<b>1167</b>	<b>123</b>

La comunidad de la Facultad de Medicina presenta una importante feminización en diversos sectores, sin embargo, esta feminización no ha ido acompañada de estrategias y acciones para lograr la igualdad entre hombres y mujeres.

Por otra parte, existe una desigualdad en el acceso a la educación de alta especialidad en la medicina, así como al trabajo académico en los diferentes tipos de nombramiento que existen en la Universidad, el cambio en el índice de feminidad en las ayudantes de profesor es ejemplo de este fenómeno. Por último, existe una marcada tendencia a la desigualdad en los puestos de autoridad que son realizados por designación directa, esto refuerza la existencia de un techo de cristal para las mujeres de la Facultad.

En cuanto a la brecha salarial existente aún en México y en las universidades públicas (Contreras y Ramos, 2022), observamos que de acuerdo con un análisis interno en la Facultad de Medicina, con datos del portal de transparencia universitaria, se encontró que para personas con el mismo nivel de puesto, hay una diferencia entre el salario que recibe un hombre con respecto a una mujer, por ejemplo para la denominación "Secretario" un hombre gana \$29,707.00, mientras que una mujer gana \$29,626.00, o por ejemplo para la denominación "Jefe de sección académica" el hombre que más gana recibe \$26,006.00, mientras que la mujer que más gana recibe \$23,110.00.

## **1.2 Hallazgos en grupos focales en materia de discriminación y violencia de género**

En un diagnóstico de conocimientos, experiencias y propuestas de acción ante la discriminación y la violencia de género realizado en 2023 a través de un abordaje cualitativo en grupos focales en el que participaron estudiantes, docentes y personal administrativo de la Facultad de Medicina, se obtuvo un acercamiento a la percepción y conocimiento que existe en la comunidad sobre los temas de discriminación y violencia de género. El análisis descriptivo de los testimonios de estudiantes, docentes y personal administrativo mostró que no tienen información precisa sobre la definición y características de las problemáticas mencionadas, y aunque reconocen que existen casos y que deben ser atendidos, estos son una problemática en la Facultad y es responsabilidad de la Universidad tener procedimientos para prevenir y atender los casos que se presentan.

### **Estudiantes**

En el caso del estudiantado se observó que tiene alguna información sobre discriminación y violencia de género, así como sobre diversidad sexogenérica que está presente en la Facultad. Identifica violencia de género en los diferentes ámbitos como el escolar y digital. Considera que la violencia de género se sigue normalizando y no se nombra lo que es parte del contexto machista. Posee cierta información sobre la ocurrencia de casos, en especial de profesores hacia alumnas, aunque carece de detalles sobre si se han reportado oficialmente. Además, las y los estudiantes desconocen si las denuncias presentadas, mayormente por mujeres estudiantes, han recibido atención y apoyo por parte de las instancias pertinentes de la Facultad o de la Defensoría de Derechos Universitarios. Específicamente, el estudiantado de neurociencias mencionó casos en el Instituto donde profesores agresores no reciben sanción alguna. Por su parte, el estudiantado de medicina reconoce la presencia de discriminación como una práctica común tanto en el entorno educativo como laboral dentro de la comunidad de la Facultad. El estudiantado reconoce que los casos se atienden y tienen trascendencia cuando los grupos feministas alzan la voz y amenazan con evidenciar agresores.

Por otro lado, este grupo focal comentó que han conocido casos de discriminación o violencia de género denunciados por la víctima y que suelen desconocer el desenlace del proceso. En el peor de los casos, refieren que han tenido conocimiento de que no hubo efec-

to del protocolo de actuación o no se aplicaron sanciones al agresor, lo que genera en ellos sentimientos de decepción y desconfianza hacia el protocolo y las acciones de la Facultad y la Universidad en general en estos temas. Por otra parte, consideran a los “tendederos” de denuncia, en tanto son una vía de prevención para la comunidad estudiantil al dar a conocer sobre posibles agresores.

Reconocen la importancia de atender las problemáticas de discriminación y de violencias de género y solicitan mejorar los procesos de la ruta de atención, aplicar la normatividad universitaria como un acto de justicia, y que se emita y se cumplan las sanciones correspondientes para que tengan mayor efectividad. También piden que se brinde atención psicológica a las víctimas.

Cabe mencionar que solo en las licenciaturas de Ciencia de la Nutrición Humana y Fisioterapia tienen conocimiento más puntual y amplio sobre la vía para realizar una denuncia y actuar de acuerdo con el protocolo de la UNAM. En las otras licenciaturas desconocen el procedimiento y la ruta de atención a casos de violencia de género. En general no conocen si hay algún programa en la Facultad que trabaje para la prevención y atención a estos casos.

Dentro de las propuestas de los grupos focales de estudiantes se destaca la solicitud de que las autoridades de la Facultad demuestren empatía y compromiso con el estudiantado ante las problemáticas de discriminación y violencias de género. Asimismo, proponen la implementación de actividades de sensibilización y capacitación en todos los sectores y niveles de toma de decisiones, así como la integración de la perspectiva de género en los planes de estudio.

También plantean la necesidad de conocer las estadísticas del número de casos reportados ante la instancia correspondiente en la Facultad, como a las Personas Orientadoras de la Comunidad, el número de casos de denuncia ante la Defensoría de los Derechos Universitarios y el número de casos resueltos, así como los casos en los que se haya impuesto una sanción contra el agresor.

### **Personal académico**

En el caso de los grupos de personal académico, se observó falta de información precisa y específica acerca de los conceptos de discriminación de género, diversidad sexogenérica y

violencia de género. No obstante, poseen un nivel de conocimiento ligeramente mayor en estas áreas debido a su participación en actividades de difusión y académicas organizadas por la Facultad. Aun cuando han sido parte de los procesos de atención a casos de discriminación y violencia de género, por ser el primer contacto de la víctima para pedir orientación, se encontró que insisten en que debe trabajarse contra la violencia en general. Esta actitud podría ser parte de la resistencia a reconocer que existen más casos de violencia que los que conocen y que la problemática tendría que ser prioritaria dado el énfasis que ha dado la UNAM con respecto al tema y a la política institucional de cero tolerancia con respecto a estos problemas.

El personal académico identifica los espacios laborales como el principal sitio donde ocurre violencia de género, particularmente en aulas, laboratorios y sedes clínicas, y hace énfasis en las diferencias generacionales, pues observa mayor dificultad de reconocimiento de estas problemáticas en los profesores de mayor edad mientras que las personas jóvenes identifican y actúan más rápido para denunciar. Algunos docentes comentaron que han conocido experiencias sobre la brecha salarial, la cual es mayor hacia las mujeres.

Adicionalmente, se detectó que el personal docente desconoce los conceptos sobre las diversidades sexogenéricas, la discriminación contra las personas de la comunidad LGBTIQ+, y en algunos casos no entienden o valoran las acciones positivas en materia de igualdad, como la apertura de baños neutros en la UNAM. El desconocimiento sobre estos temas coexiste con la culpabilización a las víctimas de violencia de género por no denunciar y no seguir los procedimientos institucionales. Sin embargo, reconocen que las personas violentadoras deberían ser sancionadas según la legislación universitaria. En el mismo sentido, los participantes de este grupo focal desconocen con claridad la ruta de atención, pero comentan que los casos de los que han llegado a saber han presentado muchos trámites y papeleos que, al final, no han sido útiles y desaniman tanto a la denunciante como al posible seguimiento y acompañamiento que el o la docente pudiera dar. Señalan a áreas internas de la Facultad como parte de "una simulación" y no son capaces de dar la atención requerida a quien denuncia. Conocen algunos casos con sanciones, pero consideran que no se siguen principios de taxatividad y proporcionalidad según las agresiones cometidas por la persona agresora.

Los grupos focales de personal académico proponen una visión restaurativa para la víctima y reeducación social para la persona violentadora. También proponen que haya ser-

vicio de atención psicológica y jurídica para las personas denunciantes. Además, expresan su preocupación por la falta de participación de las personas que ocupan cargos de liderazgo (ya sea bajo, medio o alto) en los talleres y cursos ofrecidos por la Facultad o la UNAM sobre estos temas. Como parte de sus propuestas, sugieren la implementación de talleres breves y presenciales, diseñados específicamente para docentes y autoridades, en lugar de aquellos que se llevan a cabo de manera autodidacta. Asimismo, proponen la realización de campañas informativas que aborden las temáticas relacionadas y que incluyan información sobre la ruta de atención interna, así como los procedimientos para denunciar ante instancias externas a la Facultad. En este sentido, solicitan que los tiempos para talleres y cursos de capacitación, se realicen dentro de tiempos laborales y con los estímulos que consideren pertinentes o como parte de su actividad docente. Además, recomiendan que se incorpore la perspectiva de género de manera transversal al currículum de cada materia y licenciatura.

### **Personal administrativo**

Por último, en relación con los grupos focales con personal administrativo, su participación consideró el nivel de mando para favorecer la interacción entre personas del mismo nivel de toma de decisiones. Así, se integraron tres grupos focales administrativos: un grupo focal de nivel de mando bajo, dos de nivel de mando medio y dos de nivel alto. En todos los grupos focales en los que participó personal administrativo se observó falta de conocimientos precisos y claros acerca de las problemáticas de discriminación de género, diversidad sexogenérica y violencia de género. Únicamente tres personas, que participaron representando a autoridades de mando alto, tenían conocimientos sobre estos temas, pues se dedican a trabajarlos en actividades que forman parte de sus labores administrativas, docentes y como parte del grupo de personas de la Facultad relacionadas con la ruta de atención a casos.

Por otra parte, el grupo focal de nivel bajo de mando fue muy pequeño, las limitaciones para que pudieran asistir las personas invitadas fueron, entre otras, falta de autorización por parte de sus autoridades inmediatas para dejar sus quehaceres cotidianos y asistir al grupo focal. Para este grupo focal, la información sobre casos de violencia de género actualmente la clasifican como “amarillismo”, pues consideran que la violencia hacia las mujeres siempre ha existido, solo que ahora se identifica de esa manera. Reconocen que en la Facultad se realizan muchas actividades ante la problemática de violencia de género, aunque se-

ñalan que no ha habido acciones dirigidas a personal administrativo. Identifican que existe un Protocolo para la Atención Integral de Casos de Violencia por Razones de Género, aunque lo suscriben como parte de la responsabilidad solo de la Oficina de la Abogacía General de la UNAM. También mencionaron su rechazo a las manifestaciones de colectivas feministas que pintan y rompen cosas y espacios de la Facultad.

De manera particular, cabe resaltar que en este grupo se propusieron acciones que llamaron de "co-educación", que estén dirigidas hacia personas de los diferentes sectores de la comunidad, esto es, personal de docencia e investigación, estudiantil y trabajadores administrativos, para tener mayor acercamiento, intercambio y poder hacer frente común ante la violencia de género. Además, enfatizó en la importancia de realizar actividades con el Sindicato. Por ejemplo, que se revisen y modifiquen las cláusulas del contrato colectivo de trabajo para que incorpore acciones de sanción ante la denuncia de la violencia de género ejercida por parte de algún trabajador sindicalizado o académico. Que sea el Sindicato el que realice acciones dirigidas al personal sindicalizado para informarse y lograr acuerdos y acciones colectivas articuladas para informar y actuar ante la violencia de género.

En el caso del personal administrativo de mando medio, tienen información acerca de diversidad sexogenérica y actos de discriminación hacia personas de esa parte de la población; conocen la existencia de la violencia de género, aunque tampoco identifican claramente aspectos conceptuales y características de la violencia de género, sus modalidades y tipos. Identifican la VDG en el aula, perpetrada por un docente, que implica que éste tiene un nivel jerárquico y que abusa de su autoridad ante la alumna.

Reconocen que la víctima generalmente es una mujer, aunque señalan que hay algunos casos donde la víctima es un hombre. Así, refieren la importancia de atender estas problemáticas y proponen que se difundan materiales cortos como una guía con conceptos básicos, además de que se realicen cursos cortos, de tres o cuatro horas, sobre estas temáticas y las referentes a la discriminación y violencia a personas con identidades sexogenéricas diversas, para tener más información precisa.

En el caso de este grupo, resalta que son el punto de autoridad de primer contacto ante casos denunciados por alumnas en relación con docentes o instructores de sus Departamentos, secciones o materias, lo que les coloca en un lugar de 'intermediario' entre la denunciante y la autoridad superior, o entre la denunciante y las POC's a quien derivan para

su atención. Consideran que tanto la persona violentada como la persona agresora deberían tener claridad acerca de qué sí es violencia de género y qué no; además, la víctima debería conocer que hay procedimientos en la Universidad y que la autoridad inmediata del agresor no siempre puede tomar medidas inmediatas para sancionar.

Este grupo expresa que aún existen muchas dudas sobre las denuncias y los procesos de revictimización de las personas violentadas. Además, la confusión ante la falta de conocimientos claros sobre qué actos sí son violencias de género, hace que el personal de la Facultad pueda sentir temor a pronunciarse y a involucrarse. En cuanto a la ruta de atención a casos de violencia de género, sanciones implementadas y efectos en la comunidad universitaria, se considera poco efectiva. Cuando conocen de algún caso acompañan a la denunciante en búsqueda de quién les dé información y orientación y tienen claro que, como autoridad, su papel es poner límite inicial a la violencia aun cuando eso implica de primera instancia, tener que escuchar y creerle a la persona denunciante y la denunciada.

Sin embargo, no tienen mucha claridad acerca de acciones que sí tengan atribución para realizar con la persona denunciada. Desconocen la información acerca de datos del número de casos en la Facultad y en toda la UNAM, e incluso en el país. También solicitan que haya mayor difusión de los resultados de los casos, pues luego de acompañar a la denunciante al área jurídica y de orientación en la Facultad, ya no vuelven a conocer lo sucedido con el caso. Además, este grupo propone que el Protocolo para la Atención Integral de Casos de Violencia por Razones de Género sea difundido ampliamente, así como las posibles sanciones a personas violentadoras.

Proponen que haya algún proceso de reeducación de personas agresoras de generaciones pasadas que ejercen violencia de género de manera cotidiana como parte de su educación y sus prácticas tradicionales de género. Finalmente, también proponen que el personal directivo tome cursos virtuales autogestivos de violencia de género, como requisito para su gestión, pues también hay quienes desconocen de estos temas y de la importancia de atenderlos.

En lo que corresponde a los dos grupos focales de personal administrativo de nivel alto de mando, se encontró que solo las tres personas que asistieron representando a autoridades invitadas estaban familiarizadas con conocimientos y con el proceso de atención a casos de violencia de género en la UNAM. El resto tiene conocimiento de la existencia de

estos problemas de violación a derechos universitarios y humanos en general, aun cuando también hay quienes carecen de conocimientos claros o específicos de estos temas, como definiciones, modalidades y tipos de violencia, discriminación de género y por diversidad sexogenérica, entre otros.

Cabe destacar que sí identifican que este tipo de violencia ocurre principalmente contra las mujeres como parte de la práctica docente y muestran un claro compromiso para que se realicen acciones para prevenirla, detectarla y eliminarla. Identifican que en esta Facultad puede haber una forma de "violencia permitida", puesto que han sabido que ocurre y que las autoridades, ya sea de la Facultad o de las sedes clínicas, no llevan a cabo acciones inmediatas ante las denuncias realizadas por el estudiantado. Mencionan que también se han dado casos de discriminación y violencia hacia los hombres estudiantes por parte de docentes.

Estos grupos mencionaron que la mayoría de los casos de violencia de género ocurren dentro de las sedes clínicas, que el grupo más afectado son las mujeres, y que existe una complicación particular cuando las víctimas son estudiantes del posgrado debido a que no existen procedimientos y rutas claras en las sedes clínicas para la atención de casos; además, no existe claridad en cuanto a la instancia responsable de imponer sanciones a las personas señaladas en estas situaciones.

Este sector es clave en los casos de violencia de género, debido a que han tenido que tomar la función de intermediarios entre la persona promovente y la persona señalada. Señalan que esta función debería ser considerada dentro del Protocolo para la Atención Integral de Casos de Violencia por Razones de Género en la UNAM. Además, consideran necesario conocer la ruta completa de atención y tener algunas herramientas básicas de contención emocional para esas situaciones.

En este grupo se mencionó la existencia de un problema de impunidad, pues desconocen las resoluciones con el personal señalado por VDG, y de quienes conocen una resolución, no han visto sanciones o consecuencias posteriores a la denuncia. Consideran que los tiempos de atención en la ruta propuesta por el protocolo son demasiado prolongados, que las sanciones son muy limitadas o no se aplican de acuerdo con los lineamientos de la UNAM, además de que no incluyen una reparación del daño a la persona promovente. Algunas personas participantes desconocen las acciones que se realizan institucionalmente para

la prevención y la atención de la violencia de género, y no tienen conocimiento de los programas que realizan acciones para la igualdad de género como el Programa Institucional de Ética e Igualdad de Género o la Comisión Interna para la Igualdad de Género (CInIG) de la Facultad de Medicina, sus funciones y actividades.

Las principales propuestas en estos grupos de administrativos fueron generar programas de sensibilización e informar a los sectores de la comunidad sobre la violencia de género y las modalidades que existen.

### **1.3 Hallazgos en el Posgrado de la Facultad de Medicina**

Con el fin de conocer las experiencias de violencias durante las residencias médicas se realizó la investigación "Residencias Médicas Libres de Violencia", a través del protocolo FM/DI/011/2022 aprobado por el Comité de Ética de la Investigación de la Facultad de Medicina de la UNAM. El objetivo fue conocer la frecuencia, severidad y tipos de violencias que sufren las y los estudiantes de especializaciones médicas. Igualmente identificar las características del ambiente clínico de aprendizaje con relación a la violencia. Se aplicó una encuesta en línea en 2021 y se consideraron a todas y todos los residentes del Programa Único de Especializaciones Médicas (PUEM) de la UNAM que aceptaron participar. La muestra incluyó 78 especializaciones, 113 unidades médicas, residentes con entre uno y ocho años de estudio en cinco instituciones de salud (IMSS, SSA, ISSSTE, PRIVADOS Y PEMEX) durante el año académico 2021-2022.

El instrumento tuvo una tasa de respuesta del 85%, con 12,612 residentes. Las instituciones de las que se obtuvo mayor número de participantes fueron: SSA, 5,768; IMSS, 3,373; e ISSSTE, 1,788. La mayoría de los participantes se identificaron como hombres, 49.2% (6,201) y mujeres 49.6% (6,261). Igualmente, casi toda la población, se reconoce como heterosexual (89.2%).

Se encontró una prevalencia general de 52.3% de violencia. Las prevalencias por tipo de violencia: 44.4% psicológica, 32.7% académico-laboral, 6% sexual, 4.7% física, 4.5% relacionada con la identidad de género, 3.4% cibernética y el 0.9% correlacionada con la orientación de género. En general, las mujeres reportaron experimentar con más frecuencia todos los tipos de violencia, pero el dato más significativo en esta diferencia es en la violen-

cia sexual 76.1% comparada con el 21.9% reportada por los hombres ( $p= 0.001$ ). Los principales agresores son los profesores y los residentes de mayor grado.

Solo 7.1% de los participantes mencionaron haber denunciado la violencia, son las mujeres quienes más lo hacen: 66%. Las especializaciones donde más denuncias hay son Medicina Interna y Cirugía, principalmente sucede en los primeros dos años del proceso de formación. Las principales razones por las que no se denuncia es porque consideraron que no se lograría nada con la denuncia o que podría traer más problemas hacerlo.

Respecto a los ambientes clínicos de aprendizaje, se encontró que un tercio de las personas que contestaron la encuesta los consideraron intimidantes y restrictivos debidos a los abusos y los diferentes tipos de violencia que ahí pueden ocurrir. Las mujeres y las personas homosexuales consideran que hay más tolerancia al abuso en sus espacios de aprendizaje.

#### **1.4 Quejas por discriminación y/o violencia en la Facultad de Medicina**

En la UNAM, 95% de las personas promoventes de una queja por razones de género son mujeres; de todas las quejas, el 85% fue promovido por el alumnado, y el 6.6% por el personal académico. El perfil de las personas señaladas es 92.7% hombres, de los cuales cerca del 63% fueron señalados como alumnado y 15% como parte del profesorado. En los casos por violencia de género el tipo de relación entre la persona promovente y la señalada fueron 30% compañeros (horizontal), 20% alumna-profesor (vertical), 11% expareja.

El tiempo de transcurrido entre la violencia vivida y el acceso a la defensoría es de un mes en el 26%, entre un mes y un año para el 20%, entre el primer y segundo año para el 25%, 16.4% entre el segundo y el tercero, y el 11.5% entre tres y seis años con cinco meses.

En los entornos académicos de la UNAM, la mayor proporción de violencias reportadas son el acoso, hostigamiento y la discriminación. En cuanto a los principales procedimientos sancionatorios de los casos, 63.4% fueron disciplinarios (estudiantado), 24% fueron administrativos (académicos).

En la Facultad de Medicina se han resuelto por el Tribunal Universitario 10 casos en el periodo de enero de 2023 a 19 de abril de 2024, la mayoría de los casos fueron promovidos por estudiantes mujeres (87.5%), y la mayoría de las personas agresoras fueron hombres

con una relación horizontal. Los tipos de violencia reportada más frecuente son la sexual, física y psicológica. El tiempo promedio desde que ocurrieron los sucesos hasta el acta de hechos fue de 371 días. El tiempo promedio desde que se firmó el acta de hechos hasta la audiencia de resolución fue de 214 días.

### **1.5 Acciones realizadas en la Facultad de Medicina en materia de igualdad de género y contra la discriminación y la violencia de género**

Como parte del presente diagnóstico, debemos considerar que en la Facultad de Medicina se dio inicio a actividades y programas para avanzar en materia de igualdad de género, prevención y atención a la discriminación sexogénica y a la violencia de género en el marco de las acciones institucionales en la UNAM en temas de equidad e igualdad de género. Las acciones específicas se comenzaron desde el año 2008, con una docente del Departamento de Salud Pública que conformó un grupo de estudio e impulsó la propuesta de creación de un Seminario Permanente de Género y Salud; realizó un diplomado auspiciado por la Organización Panamericana de la Salud y dio inicio en febrero de 2009 al Programa de Género y Salud, hoy en día el Programa de Estudios de Género en Salud. Desde ese Programa se creó la primera materia optativa para pregrado en 2010, llamada "La práctica médica con perspectiva de género" que se continúa impartiendo actualmente. En 2015 se creó el primer diplomado de educación continua, "La perspectiva de género en los servicios de salud", que actualmente transcurre en su 4a edición.

Por otra parte, se inició el Programa Mujer y Ciencia en la UNAM, donde un grupo de investigadoras de la Facultad de Medicina se articuló con acciones desde 2006 para impulsar la participación de las mujeres en las ciencias, así como para realizar investigaciones sin sesgos de género y con criterios para la inclusión de mujeres en los equipos de investigación y como sujetos de estudio, entre otras líneas de trabajo en este campo.

Con estas acciones de avanzada y con respaldo de otras personas docentes y autoridades, se impulsó y se logró que en septiembre de 2019 se creara la Comisión de Equidad de Género del Consejo Técnico de la Facultad de Medicina. En el año 2020, la UNAM da inicio institucional a la Coordinación para la Igualdad de Género en la Universidad (CIGU) para coordinar la política institucional para la igualdad de género y la prevención y atención de la discriminación y la violencia de género en esta Universidad.

Desde ese nuevo impulso y programas de la CIGU, se reestructura la Comisión de Equidad de Género del Consejo Técnico, para dar inicio a la Comisión Interna para la Igualdad de Género del Consejo Técnico. También en ese año, se crea el Programa Institucional de "Ética e Igualdad de Género" que a finales del 2023 cambió su nombre a Programa Institucional de Cultura de Igualdad de Género y, hoy se transforma en Programa de Igualdad de Género de la Facultad de Medicina.

Como parte de las acciones coordinadas desde la CIGU, en la Facultad de Medicina se ha capacitado a 9 Personas Orientadoras Comunitarias, mejor conocidas como POC, que son el primer contacto de cualquier persona de la comunidad que requiere de información u orientación sobre la atención a la discriminación y/o situaciones de violencia de género.

Además de los programas mencionados, existen otros programas y acciones realizadas desde el interés del personal académico o autoridades de pregrado y posgrado, para promover la prevención, detección y atención de la discriminación y las violencias de género, así como aportar a la creación de condiciones y herramientas para la igualdad de género.

Acciones como la orientación y atención directa a estudiantes de posgrado en casos de discriminación y violencia de género, así como investigación diagnóstica de la problemática en esa población en formación; talleres y cursos para la sensibilización y formación de estudiantes y docentes, así como creación de materias en temas de género en pregrado en las diferentes licenciaturas como Ciencia de la Nutrición Humana y Fisioterapia; instauración de actividades en temas de igualdad de género y no violencia como criterio de titulación de la Licenciatura en Neurociencias; grupos de investigación y de Servicio Social en investigación en Ciencia y Género; herramientas digitales y cursos virtuales autoaplicables en temas de cultura de género, entre otros.

## **1.6 Reflexiones**

La igualdad sustantiva en la docencia y en la investigación son dos grandes retos en la Facultad de Medicina. Hoy no hay transversalidad con respecto a la perspectiva de género en los programas de estudio en las diferentes licenciaturas que se imparten en la Facultad de Medicina. Únicamente la Licenciatura en Ciencia de la Nutrición Humana tiene una materia obligatoria en el tema de género en salud, mientras que las licenciaturas de Médico Cirujano,

Fisioterapia y Neurociencias cuentan solo con una materia optativa; en contraste, la Licenciatura en Investigación Biomédica Básica no cuenta con ninguna.

Es fundamental reconocer la importancia de incorporar la perspectiva de género y los temas de derechos humanos de manera transversal en todas las licenciaturas que se imparten en la Facultad de Medicina, ya que esto contribuirá a una formación más completa y sensible a las necesidades y realidades de todas las personas, independientemente de su género o cualquier otra característica que no cumpla con los modelos hegemónicos. A pesar de que en la investigación socio-médica existe un notable número de publicaciones científicas relacionadas con género, violencia, inclusión, derechos humanos, entre otras, el resto de las áreas de investigación biomédica (básica, clínica y traslacional) que se desarrollan en la Facultad es carente de lineamientos que permitan incorporar la perspectiva de género y la igualdad sustantiva en la investigación.

Es necesario que en los Comités de Investigación, como el de Ética de la Investigación, cuando la investigación es realizada en humanos y el CICUAL cuando la investigación es realizada en modelos animales, tengan guías o parámetros que incluyan la perspectiva de género o la inclusión de variables asociadas al sexo biológico que pudieran generar información diferencial, sobre todo cuando se trata de modelos animales.

Por otra parte, está pendiente la medición objetiva de desigualdades en la Facultad de Medicina. Desde el 2010, el entonces PUEG, hoy CIEG, emitió una serie de indicadores para evaluar las condiciones de equidad de género en instituciones de educación superior (Buquet, 2010).

Sería deseable que la Facultad de Medicina tomara de modelo algunos de los indicadores existentes y los adapte a las características propias de la comunidad que la integra, con la finalidad de conocer el efecto de las medidas implementadas en materia de igualdad y violencia.

Es indispensable el monitoreo y la evaluación de indicadores de proceso y resultado para un programa institucional en materia de igualdad, no discriminación y cero tolerancia a las violencias.

Los aspectos relevantes para considerar que justifican el desarrollo e implementación de una Política Interna de Igualdad que de inicio busca atender problemáticas de desigual-

dad de género, avanzando hacia la no Discriminación y Cero Tolerancia a las Violencias en la Facultad de Medicina son:

- La feminización de la comunidad en la Facultad de Medicina es un hecho; sin embargo, siguen existiendo brechas para el desarrollo profesional de las mujeres, falta de posicionamiento en lugares de toma de decisiones, y dificultad de acceso a la profesionalización desde las etapas tempranas de la formación académica.
- Existe una percepción diferencial en materia de género, en cuanto a experiencias, conocimientos y vivencia de la violencia entre las personas que integran a las comunidades estudiantil, docente y administrativa de la Facultad de Medicina. Por lo anterior, el enfoque de atención, capacitación y resolución deberá ser diferente, acorde a las particularidades descritas en este documento (capacitación, cursos de sensibilización, entre otras acciones).
- Una petición fundamental de las personas que integran a la comunidad de la Facultad de Medicina es la transparencia de la información, tanto de las estadísticas relacionadas con violencia, como de las medidas y acciones llevadas a cabo con las personas señaladas y promoventes.
- Se requiere mejorar la ruta de atención, más allá de la que ofrece la Universidad, garantizando la no revictimización (apoyo psicológico y orientación jurídica efectiva) y favoreciendo realmente el apoyo a la víctima de violencia en las rutas ya establecidas.
- En posgrado, particularmente en especializaciones médicas, también deberá realizarse un enfoque por riesgos, en donde se trabaje prioritariamente con las especializaciones en las que se ha identificado violencia o desigualdades. Se deberán desarrollar políticas específicas que aborden también la educación, capacitación, sensibilización y taxatividad en aquellas sedes clínicas que sean reincidentes.
- No se ha realizado un diagnóstico con grupos focales en los posgrados de maestría y doctorado en donde también participa la Facultad de Medicina. Se requiere elaborar uno similar al realizado en el pregrado.

- En docencia a nivel licenciatura, está pendiente la transversalización de la perspectiva de género. Sería deseable que todas las licenciaturas de la Facultad de Medicina tuvieran materias obligatorias relacionadas al tema de género, así como que se hiciera una revisión de las diferentes materias de todas las licenciaturas para incorporar temas con perspectiva de género en aquellos donde ya exista información actualizada al respecto, por ejemplo: Farmacología, Embriología, Endocrinología, etc.
- El trabajo de sensibilización y formación dirigido a los hombres de la comunidad en esta Facultad, en los diferentes sectores, ha sido casi nulo. Solo de manera ocasional se han realizado acciones en el contexto del 9 de marzo, Un día sin mujeres. Sin embargo, se tiene el gran reto de trabajar para la igualdad, la no discriminación y la prevención y atención de la violencia, con los hombres del estudiantado, docentes, y personal administrativo de manera que se avance en sensibilizarles, en caso dado, capacitarles, e incluso avanzar hacia la atención de hombres y personas agresoras para referirlas a espacios institucionales y de organizaciones de la sociedad civil que trabajen en grupos de reeducación de personas agresoras.
- En investigación, también está pendiente la elaboración de lineamientos y políticas que guíen la implementación de un enfoque de género en las investigaciones.
- Es imperativo establecer indicadores de género que posibiliten el seguimiento y la evaluación objetiva del progreso en cuanto a actitudes, conocimientos, percepciones, igualdad sustantiva en derechos y reducción de brechas de género en nuestra Facultad.
- Finalmente, se desconoce el número de personas de la comunidad de la Facultad de Medicina que tienen alguna discapacidad visible o no visible que pudiera afectar el desarrollo pleno en sus actividades académicas o clínicas. En este sentido, se reconoce que aún existen barreras como la falta de adaptaciones estructurales adecuadas o el estigma social. Es crucial que en nuestra Facultad desarrollemos políticas como esta, que pretenden mejorar la inclusión y la accesibilidad, promover un entorno de respeto, en el que la persona con discapacidad pueda alcanzar su potencial académico y profesional.

## 2 | Marco conceptual

Este primer capítulo de la Política Interna de Igualdad se sustenta en el marco conceptual de la igualdad, formal y sustantiva, así como de la teoría de género y derechos humanos, para enmarcar la comprensión de las problemáticas que busca atender a partir de la definición del problema y el diseño y desarrollo de los objetivos, acciones, indicadores y metas.

Para empezar, es importante señalar que el sistema internacional de derechos humanos tiene como base al derecho a la igualdad y a la no discriminación. La igualdad es un principio ético y jurídico que, parafraseando a Moni Pizani, debería ser el principio que esté en el punto inicial y también el punto de llegada de cualquier norma jurídica, pero también de cualquier política y programa de acción que pretenda reducir el impacto de los aspectos que limitan o impiden el pleno goce y ejercicios de los derechos humanos (Pizani, en Avila Santamaria. et al., 2009) ; sobre todo de los derechos de las poblaciones que han sido más vulneradas como las mujeres, las personas indígenas, las personas con discapacidad, y las personas de la diversidad sexual.

La igualdad se ha plasmado de manera formal en las leyes con los ordenamientos jurídicos que mandatan el respeto al derecho a la igualdad y la no discriminación. Sin embargo, también es importante contar con la igualdad sustantiva. Esta "alude al ejercicio pleno de los derechos universales y a la capacidad de hacerlos efectivos en la vida cotidiana; la igualdad sustantiva supone la modificación de las circunstancias que impiden a las personas

ejercer plenamente sus derechos y tener acceso a oportunidades de desarrollo mediante medidas estructurales, legales o de política pública” (ONU Mujeres, s.f., p.4; SRE, 2016).

Así, para los objetivos planteados en este primer bloque de trabajo para la igualdad, este documento se enfocará en la igualdad de género. Es por ello que se requiere definir el concepto de género del cual parte este marco conceptual.

Si bien, es un concepto creado desde las ciencias sociales en la academia feminista de los años 70 del siglo pasado, hoy se encuentra claramente presente al articularse con las problemáticas de discriminación y violencia que afectan el respeto y ejercicio del derecho a la igualdad, a la no discriminación y a la vida libre de violencia, en cualquier institución y espacio del desarrollo humano. Cabe recordar que “el feminismo es un conjunto de corrientes de pensamiento, teorías sociales y prácticas políticas que se posicionan en torno a una crítica abierta de las relaciones sociales históricas y que provienen principalmente de la experiencia femenina. Las teorías feministas realizan una crítica a la desigualdad social entre mujeres y hombres, cuestionando las relaciones entre sexo, sexualidad, poder social, político y económico, poniendo especial énfasis en la promoción de los derechos de las mujeres” (Secretaría Técnica del Proyecto Equal “En Clave de Culturas”, 2007, p. 12).

Así, el **género** “se refiere a los roles, comportamientos, actividades, y atributos que una sociedad determinada en una época determinada considera apropiados para hombres y mujeres... Estos atributos, oportunidades y relaciones son construidos socialmente y aprendidos a través del proceso de socialización. Son específicas al contexto/época y son cambiantes.” (ONU Mujeres, 2017, p. 43).

Al establecer actividades, prácticas y atributos diferenciados para hombres y mujeres, también señala un orden social en las relaciones de poder al establecer jerárquicamente como superior lo considerado apropiado para hombres y como inferior lo considerado apropiado para las mujeres. El género se interrelaciona con otros órdenes sociales de jerarquías de valor social en las relaciones de poder, basadas en la heteronormatividad, el color de piel, la clase social. En ese orden social, establece mandatos socioculturales acerca de cómo debe ser una mujer o un hombre en una sociedad determinada, tomando como base para justificar esta división y valoración, al sexo. Actualmente, se encuentra cada vez más documentada la existencia de diferencias traducidas en desigualdades entre mujeres y hombres, que se traducen en roles y estereotipos de género, referidos a responsabilidades asignadas para

cada quién, al acceso y control de los recursos en la sociedad y sus instituciones, así como a las condiciones para adoptar decisiones (ONU Mujeres, 2017).

Por su parte, las **desigualdades de género** se refieren a “la diferencia existente entre mujeres y hombres, en cualquier ámbito, por lo que respecta a sus niveles de participación, acceso a los recursos, derechos, remuneración o beneficios. La desigualdad de género se relaciona con factores económicos, sociales, políticos y culturales, cuya evidencia y magnitud puede captarse a través de las brechas de género” (García et al., 2016, p. 94).

Se trata de diferencias en el ejercicio de las relaciones de poder, con inequidad y discriminación que impacta en exclusión del ejercicio de los derechos humanos, y que se evidencian a través de las brechas de género, entre otras formas. Así, esta *Política Interna de la Facultad de Medicina* se plantea con base en el diagnóstico previamente presentado y busca avanzar en el logro de objetivos que contribuyan a la disminución de las desigualdades de género en la interseccionalidad.

La desigualdad de género se observa, entre otras formas, a través de las brechas de género que “refiere a las diferentes posiciones de hombres y mujeres y a la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto dado. El análisis de las brechas de género permite ver el alcance de las desigualdades en todos los ámbitos. En términos de indicadores hace referencia a la diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable. También existen brechas y desigualdad de género en salud y en las condiciones de participación de las mujeres y poblaciones de la diversidad sexogenérica, en las ciencias de la salud y en los servicios y espacios de trabajo en los cuales se deberían insertar sin discriminación y con igualdad de oportunidades y de condiciones para el ejercicio de sus derechos. Cuanto menor sea la “brecha”, más cerca estaremos de la igualdad. Para ello, es fundamental disponer de estadísticas desagregadas por sexo, ya que permiten documentar la magnitud de las desigualdades y facilitar el diagnóstico de los factores que provocan la discriminación” (García et al., 2016, pp. 92-93).

A partir del género, se desarrollan prácticas de discriminación contra las personas que por algún motivo y en algún contexto, no cumplen esos roles y estereotipos de género. Cabe tomar en cuenta que, con base en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se considera que la discriminación es toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condicio-

nes de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, orientación y/o preferencias sexuales, 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. Entonces, la discriminación de género sería toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el sexo o el género que tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las mujeres, los hombres y las personas de la diversidad sexogenérica.

Las desigualdades de género se expresan también en la discriminación por razón de género que se cruzan con otros ejes de discriminación social como la orientación sexual, la edad, el color de piel, el origen étnico, la clase social, la discapacidad, entre otras, como las referidas en el diagnóstico antes presentado, donde las víctimas han sido en su mayoría mujeres, personas de la diversidad y disidencia sexogenérica. La interseccionalidad es una categoría analítica "para referir los componentes que confluyen en un mismo caso, multiplicando las desventajas y discriminaciones." (Instituto Nacional de las Mujeres, s.f.). El análisis desde la interseccionalidad permite abordar las problemáticas de discriminación de género vividas junto con otros ejes de desigualdad social, como la edad, el color de piel, el origen étnico, la orientación sexual, la clase social, entre otras. Así la discriminación vivida por el hecho de ser mujer joven, estudiante, de origen indígena y con discapacidad conlleva a experiencias en esa persona de mayor opresión con una mayor complejidad que la interseccionalidad permite develar y establecer su comprensión con la complejidad de ponerla en mayor situación de vulnerabilidad. "A esta circunstancia también se le denomina discriminación múltiple" (ídem).

De manera específica, las mujeres han sido una población históricamente vulnerada en sus derechos humanos a la igualdad y la no discriminación. La discriminación contra la mujer es "toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera" (ONU, 1981, p. 2).

La vulneración de los derechos humanos de las mujeres se observa cuando se presentan los sesgos de género. Estos se refieren a "la omisión que se hace sobre cómo son conceptualizadas las mujeres, los hombres y las relaciones de género en un determinado objeto

de estudio o problemática. La ceguera o el sesgo de género constituye un grave defecto que ocasiona errores dentro de la investigación científica. De igual manera, puede ocurrir al diseñar programas o políticas públicas que omiten o marginan el análisis de género en las diferentes fases de dicha formulación y, por tanto, excluyen las necesidades y los impactos de las decisiones y acciones en la vida de las mujeres". Existen tres grandes tipos de sesgos de género: androcentrismo, insensibilidad de género y dobles estándares (INMUJERES, s.f.).

La discriminación de género también afecta a las personas de las diversidades sexogenéricas, que corresponden a las diferentes posibilidades que tienen las personas de asumir, expresar y vivir su sexualidad y su identidad de género. La diversidad sexual, también conocida como diversidad sexogenérica, se refiere a "todas las posibilidades que tienen las personas de asumir, expresar y vivir su sexualidad, así como de asumir expresiones, preferencias u orientaciones e identidades sexuales. Parte del reconocimiento de que todos los cuerpos, todas las sensaciones y todos los deseos tienen derecho a existir y manifestarse, sin más límites que el respeto a los derechos de las otras personas" (CONAPRED, 2016, p. 18). El reconocimiento de la diversidad sexual y el trabajo contra la discriminación conlleva identificar y reconocer que existen múltiples y variadas prácticas y creencias implicadas en la expresión sexual y el comportamiento de las personas en diferentes culturas (UNAM, s/f, p. 4).

En este sentido, identidad de género, expresión de género y orientación sexual no necesariamente pueden corresponderse a los mandatos de género, por lo que las personas de las diversidades sexogenéricas reciben discriminación, rechazo, estigma y violencias de género por parte de individuos, grupos y organizaciones que no aceptan esta diversidad. En la diversidad sexogenérica encontramos las disidencias sexogenéricas, que son expresiones de sexualidad que cuestionan la heteronormatividad y la matriz heterosexual. Son prácticas de desobediencia y rebeldía respecto a la norma sexual y los intentos de normalización basados en el género y en las instituciones, normas, símbolos y significados sociales que reproducen sus mandatos sociales donde la heterosexualidad se coloca como la norma para la sexualidad de las personas.

La discriminación de género es parte de la base desde la cual se puede escalar hacia la violencia de género que, de acuerdo con ONUMIJERES:

*"Se refiere a los actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas en razón de su género. Tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de*

*poder y la existencia de normas dañinas. El término se utiliza principalmente para subrayar el hecho de que las diferencias estructurales de poder basadas en el género colocan a las mujeres y niñas en situación de riesgo frente a múltiples formas de violencia. Si bien las mujeres y niñas sufren violencia de género de manera desproporcionada, los hombres y los niños también pueden ser blanco de ella. En ocasiones se emplea este término para describir la violencia dirigida contra las poblaciones LGBTIQ+, al referirse a la violencia relacionada con las normas de masculinidad/feminidad o a las normas de género.”(ONUMUJERES, s/f).*

En la UNAM, se considera violencia de género a 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. La violencia de género, en particular, la dirigida hacia las mujeres, ha sido reconocida en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la mujer, “Convención Belém do Pará”, como “cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado. Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica” (1994, p. 2).

La violencia contra las mujeres se expresa en formas, clasificadas como tipos de violencia. Estos se encuentran definidos en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV) como:

1. **La violencia psicológica.** Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio;
2. **La violencia física.** Es cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas;
3. **La violencia patrimonial.** Es cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima. Se manifiesta en: la transformación, sustracción, destrucción, retención o distrac-

ción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima;

4. **Violencia económica.** Es toda acción u omisión del agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral;
5. **La violencia sexual.** Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que, por tanto, atenta 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, y;
6. Cualesquiera otras formas análogas que lesionen o sean susceptibles de dañar la dignidad, integridad o libertad de las mujeres (LGAMVLV, 2021, pp. 2-3).

La violencia contra las mujeres también se clasifica en modalidades a partir de los ámbitos de ocurrencia en que se presenta. Según la LGAMVLV, las modalidades de la violencia contra las mujeres son: a) Familiar; b) Laboral; c) Docente; d) En la comunidad; e) Institucional; f) Política; g) Digital y mediática; h) Femicida.

En el ámbito universitario se han visibilizado experiencias de violencia de género (Barreto, 2017; Pérez, 2021), principalmente física, sexual, psicológica y digital; en la modalidad de violencia laboral como el acoso y hostigamiento sexual; la modalidad docente y en la comunidad y, lamentablemente, femicida (OFM, s/f). Las problemáticas de discriminación y violencias de género contra las mujeres y las personas de la diversidad sexogenérica, también han incluido desde una perspectiva interseccional, a las personas indígenas, afrodescendientes, con discapacidad, entre otras condiciones y características, de tal manera que es indispensable el compromiso de atender estas problemáticas y garantizar el respeto a los derechos humanos de todas las personas que integran la comunidad universitaria.

Durante décadas la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) ha desarrollado diversas iniciativas encaminadas a impulsar la igualdad sustantiva. Una de las primeras acciones dirigidas a generar conocimientos teóricos en el campo de los Estudios de Género y a contribuir con propuestas que atendieran a desafíos nacionales y globales fue la creación

del Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG), el 9 de abril de 1992. (Buquet, 2014, p.1).

Desde ahí se inició en 2004, el proyecto para la institucionalización y la transversalización de la perspectiva de género en la UNAM, con el objetivo de “disminuir las asimetrías, la discriminación y la marginación por género en la UNAM y establecer la equidad de género dentro de sus estructuras académico-administrativas, en sus poblaciones, prácticas, procesos y funciones sustantivas” (PUEG, 2009).

Cabe recordar que “el concepto de equidad de género es un principio ético-normativo asociado a la idea de justicia; bajo la idea de equidad se trata de cubrir las necesidades e intereses de personas que son diferentes, especialmente de aquellas que están en desventaja, en función de la idea de justicia que se tenga y haya sido socialmente adoptada.” (ONU-Mujeres México, s/f).

Tomar medidas y acciones para la equidad significa que se busca la distribución de los recursos y el poder social de manera justa. Como señala el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el objetivo de la equidad de género requiere de medidas específicamente diseñadas para compensar las desventajas y las inequidades, es decir, las diferencias injustas y evitables entre mujeres y hombres. “La equidad de género permite brindar a las mujeres y a los hombres las mismas oportunidades, condiciones y formas de trato, sin dejar a un lado las particularidades de cada uno(a) de ellos(as) que permitan y garanticen el acceso a los derechos que tienen como ciudadanos(as)” (Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, s.f.).

Se busca que las mujeres y los hombres, y todas las personas tengan las mismas oportunidades para acceder al control de recursos y bienes, a espacios de decisión y liderazgo, así como a oportunidades y resultados en beneficio de su desarrollo. Así, se requiere avanzar hacia la igualdad de género, es decir, “el trato idéntico o diferenciado entre hombres y mujeres que resulta en una total ausencia de cualquier forma de discriminación contra las mujeres por ser mujeres, en lo que respecta al goce y ejercicio de todos sus derechos humanos” (Onofre, s.f. pp. 4-5).

La igualdad de género significa que los derechos, responsabilidades y oportunidades de desarrollo y bienestar de las personas, no dependerán del hecho de haber nacido o mujer u hombre (INMUJERES, 2007, pp. 77-78). Se busca la igualdad sustantiva de género en reconocimiento de que las mujeres, como cualquier persona, es titular de derechos fundamen-

tales y debe contar con las condiciones que posibiliten su ejercicio y garantía. La igualdad sustantiva, en este caso, de género, es la igualdad en los hechos y requiere realizar modificaciones a las limitantes, barreras y circunstancias que han impedido el ejercicio de los derechos humanos de las mujeres y su acceso a las oportunidades. Esto contribuirá a la igualdad de resultados como señala la Recomendación General 25 del Comité de Vigilancia de la CE-DAW, al decir que “La igualdad de resultados es la culminación lógica de la igualdad sustantiva o de facto. Estos resultados pueden ser de carácter cuantitativo o cualitativo, es decir que pueden manifestarse en que, en diferentes campos, las mujeres disfrutan de derechos en proporciones casi iguales que los hombres, en que tienen los mismos niveles de ingresos, en que hay igualdad en la adopción de decisiones y la influencia política y en que la mujer vive libre de actos de violencia.”

Es desde todo el marco conceptual presentado, que esta Política Interna de Igualdad plantea objetivos para impulsar y fortalecer la igualdad sustantiva en la Facultad de Medicina, con acciones para prevenir y atender la discriminación por razón de sexo y género, en interseccionalidad, así como las violencias, con énfasis en la violencia de género. Además, esta Política Interna considera los siguientes ejes transversales:

1. **Perspectiva de género:** visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres que tiende a eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve 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, la 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 (UNAM, 2013). Se busca transversalizar esta perspectiva en la cultura institucional y las funciones esenciales de la Facultad de Medicina, como un proceso que permite valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y 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 (UNAM, 2013).
2. **Enfoque de derechos humanos:** es un marco conceptual para el proceso de desarrollo humano que se basa normativamente en estándares internacionales de derechos humanos y está operacionalmente dirigido a promoverlos y protegerlos. Su objetivo es analizar

las desigualdades y corregir las prácticas discriminatorias y acciones injustas de poder que impiden el progreso del desarrollo. Incorporar este enfoque implica que las políticas y procesos deben de estar anclados en un sistema de derechos y obligaciones establecidos en el derecho internacional. Este enfoque además requiere considerar los principios de los derechos humanos que son la universalidad, indivisibilidad, igualdad y no discriminación, participación y rendición de cuentas (ONU, s/f).

**3. Interseccionalidad:** herramienta analítica para estudiar, entender y responder a las maneras en que el género se cruza con otras identidades creando múltiples ejes de diferencias que se interceptan en contextos históricos específicos, mismos que contribuyen a experiencias específicas de opresión y privilegio e influyen sobre el acceso de las mujeres y las niñas a derechos y oportunidades. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV).

# 3 | Marco legal y normativa institucional

El acceso a los derechos como la igualdad, la no discriminación y la no violencia están incluidos en una serie de instrumentos legales a nivel nacional, internacional e institucional. El marco legal de los derechos humanos, incluido el marco legal universitario, así como los acuerdos internacionales de derechos humanos y las conferencias internacionales de población y desarrollo, y de las mujeres, son el fundamento de la normativa institucional en la UNAM para el trabajo comprometido contra la discriminación y la desigualdad, y las violencias que afecte el libre desarrollo y la convivencia libre y respetuosa de la comunidad universitaria. En esta sección recuperamos, de manera enunciativa, pero no limitativa, las normas que fundamentan la política.

## 3.1 Instrumentos Internacionales

De acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas (ONU) los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de raza, sexo, nacionalidad, origen étnico, lengua, religión o cualquier otra condición.

Específicamente, la ONU establece que la igualdad de género es un pilar fundamental para el desarrollo y mantenimiento de sociedades sostenibles. Sin embargo, debido a que hoy en día sigue siendo una meta intangible para muchos países, ha establecido diferentes herramientas a lo largo de la historia para lograr su implementación en el mundo actual. En-

tre estos instrumentos encontramos convenciones, declaraciones, conferencias y aperturas de plataformas que advocan por su adquisición e implementación a nivel internacional.

Entre las más relevantes se encuentra el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”, que coloca la problemática de género como punto fundamental a solucionar globalmente para asegurar la calidad de vida de todas las personas afectadas.

En el mismo sentido, existen diversas conferencias enfocadas en la igualdad de género. Por ejemplo, las Conferencias Internacionales de la Mujer: la primera en 1975 en México que resaltó el rol del género en la calidad de vida; la segunda en 1980 en Copenhague reconoció el rol de la violencia de género en los derechos humanos y su existencia como asunto público en vez de privado; la tercera en 1985 en Nairobi acordó adoptar medidas legales para prevenir la violencia contra las mujeres y ayudar a las víctimas, y la cuarta en Beijing en 1995 destacó el papel de los gobiernos de abstenerse de violar los derechos humanos de todas las mujeres y trabajar activamente para promover y proteger esos derechos.

Además de las Conferencias Internacionales de la Mujer, en la Conferencia sobre Población y Desarrollo en 1994 en Cairo se destacó la necesidad de erradicar la violencia contra las mujeres y la importancia de que éstas tengan acceso a sus derechos económicos y sociales.

La ONU también ha formulado convenciones, declaraciones y acuerdos para combatir la desigualdad de género. Entre las más destacables está la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, que garantiza la igualdad de las mujeres y busca eliminar todo tipo de prácticas discriminatorias contra ellas y la Declaración y Plataforma de Acción de Viena de la Conferencia sobre Derechos Humanos (1993). En esta última se reconocieron los derechos humanos de las mujeres y se adoptó una estrategia integral para incorporarlos en los correspondientes mecanismos especializados de la Organización de las Naciones Unidas, entre otras.

Hay que resaltar que para la elaboración de los planes de acción y los acuerdos internacionales se tuvieron en cuenta las asesorías del Comité de Expertas que revisa los informes emitidos por los Estados con relación a los avances en el tema y emite recomendaciones y la figura de un(a) Relator(a) especial sobre la Violencia contra la Mujer, sus Causas y

sus Consecuencias (1994), cuyo mandato está basado en la descripción del fenómeno de la violencia contra la mujer.

Igualmente, la creación de la Relatoría sobre los Derechos de la Mujer, con el objetivo de renovar su compromiso de asegurar el pleno respeto y la garantía de los derechos humanos de las mujeres en cada uno de los Estados miembros de la Organización de Estados Americanos.

En el ámbito **internacional** contamos con un conjunto de pactos y convenciones de derechos humanos, firmados y ratificados por México que fundamentan el trabajo por la igualdad de género. A continuación presentamos una lista de manera enunciativa más no limitativa de los instrumentos internacionales que lo conforman:

### **Internacional:**

#### ***Instrumentos vinculantes de derechos humanos:***

- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1981.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), 1979.
- Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (CERD).
- Convención de los Derechos del Niño, 1989.
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2008.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará), 1994.
- Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la violencia y el acoso, 2019.
- Convenio 183 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la protección de la maternidad, 2000.
- Convenio 100 de la OIT, sobre la Igualdad de Remuneración, 1951.

#### ***Otros documentos internacionales referentes a derechos humanos***

- Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948.
- Declaración de la ONU sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.

- Conferencia Mundial de Derechos Humanos, Viena, 1993
- Conferencia Internacional de Población y Desarrollo, El Cairo, 1994
- Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing, 1995
- Resolución 50/104 del 20 de diciembre de 1997, de la Asamblea General de las Naciones Unidas
- Declaración de las Naciones Unidas sobre la Educación y Formación en Materia de Derechos Humanos
- Declaración de los Derechos de los Pueblos Indígenas, 2007
- Principios de Yogyakarta. Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género, 2007.

### 3.2 Ámbito nacional

El Derecho a la Igualdad y no discriminación está contenido en el artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Constituye el fundamento de la igualdad y no discriminación en México, principio y derecho que sustenta no sólo el orden jurídico nacional, sino también el internacional en materia de derechos humanos. La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED) es el ordenamiento que reglamenta el contenido y alcance de la cláusula antidiscriminatoria contenida en el artículo 1° constitucional, cuyos fines son prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona y promover la igualdad de oportunidades. Desde nuestra Carta Magna la igualdad como contenido de la garantía individual se apoya en que todo individuo está colocado en una misma situación, quedando prohibido a la autoridad realizar cualquier discriminación por razones del género, entre otras, y en general cualquiera que atente contra la dignidad propia del ser humano y que tenga como consecuencia anular o menoscabar sus derechos y libertades. Por su parte, el artículo 4o de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece en su primer párrafo: *"El varón y la mujer son iguales ante la ley"*.

En México, se ha venido trabajando en diferentes ámbitos, como la creación del Instituto Nacional de las Mujeres, organismo público descentralizado de la Administración Pública Federal, con personalidad jurídica, patrimonio propio y autonomía técnica y de gestión. Como objetivo está el promover una cultura de igualdad y equidad, sin violencia ni discriminación, para asegurar el desarrollo completo de las mujeres en México y garantizar que tanto hombres como mujeres puedan disfrutar plenamente de sus derechos.

En materia federal cabe destacar el avance en el marco normativo nacional con la promulgación de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, cuyo objeto es prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en los términos del artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato.

Se han aprobado por el Poder Legislativo ordenamientos legales cuyo objetivo es cumplir los compromisos internacionales en materia de respeto a los derechos humanos de las mujeres y crear un marco jurídico nacional en la materia. Por ejemplo, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, cuyo objetivo es regular y garantizar la igualdad de género a la vez que se proponen mecanismos para asegurar esta igualdad. También está la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Esta Ley tiene por objeto establecer la coordinación entre la Federación, las entidades federativas, la Ciudad de México y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación.

En el ámbito **nacional** contamos con el marco jurídico que sustenta el trabajo por la igualdad de género. A continuación, presentamos una lista de manera enunciativa más no limitativa de las leyes que lo conforman:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y su Reglamento.
- Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en materia de Trata de Personas y para la Protección; y Asistencia de las Víctimas de esos Delitos.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley General de Víctimas.
- Ley General de Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes.
- Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.
- Código Penal Federal (reformas conocidas como "Ley Olimpia", "Ley Ingrid", "Ley Malena").
- Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria.
- Ley Federal del Trabajo.

- Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo- Identificación, análisis y prevención.

Además, existen instrumentos elaborados a partir de ese marco legal, que constituyen herramientas para desarrollar las acciones que contribuyan al ejercicio de los derechos como por ejemplo, la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

### **3.3 Legislación y políticas institucionales para la igualdad de género en la UNAM**

Desde la creación del PUEG en 1992, la UNAM inició modificaciones en su legislación y sus Planes de Desarrollo Institucional para avanzar hacia la equidad de género en esta institución. Después, en 2005, se creó la Comisión de Seguimiento a las Reformas de la Equidad de Género en la UNAM (CSREG) que, en colaboración con el PUEG, elaboró el primer estudio sobre la situación de mujeres y hombres en la UNAM y desarrolló la propuesta para que este cuerpo colegiado se transformara, en el año 2010, en la Comisión Especial de Equidad de Género (CEEG) (CIEG, 2020).

La CEEG elaboró los Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en la UNAM. Posteriormente, en el año 2016, se creó el Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM y el PUEG se transformó en el Centro de Investigaciones y Estudios de Género (CIEG), cuyo objetivo se centra en promover el conocimiento y la transformación de las relaciones de género, a través de la construcción de sociedades más justas (CIEG, 2020).

Dichas iniciativas institucionales se complementaron con múltiples acciones destinadas a contribuir a la creación de espacios universitarios, equitativos, seguros y justos. Siendo algunas de estas la publicación del Documento Básico para el Fortalecimiento de la Política Institucional de Género de la UNAM en 2018; la creación de la Coordinación de la Igualdad de Género en el 2020; la modificación del Estatuto de la Defensoría de los Derechos Universitarios, Igualdad y Atención de la Violencia de Género; los Lineamientos Generales para Guiar la Conformación y el Funcionamiento de las Comisiones Internas para la Igualdad de Género en Entidades Académicas y Dependencias Universitarias de la UNAM y la promoción de la incorporación de la igualdad de género en los Planes de Desarrollo Institucional. Esto

último con el propósito de integrar en la normatividad que rige el desempeño del cuerpo directivo, la administración central de la Universidad y en el ámbito académico, cuya determinación permanece vigente hasta el día de hoy (CIEG, 2020).

**Marco legal Institucional y documentos de la Política institucional en UNAM:**

- Lineamientos para la igualdad de género.
- Documento Básico para el Fortalecimiento de la Política Institucional de Género de la UNAM.
- Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM.
- Acuerdo por el que se establecen Políticas Institucionales para la Prevención Atención, Sanción y Erradicación de Casos de Violencia de Género en la UNAM.
- Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma De México.
- Estatuto General de la Universidad Nacional Autónoma De México.
- Reglamento de Defensoría de los Derechos Universitarios, Igualdad y Atención de la Violencia de Género.
- Código de Ética de la Universidad Nacional Autónoma de México.
- Código de Ética de la Facultad de Medicina.



# 4 | Objetivos y acciones

## 4.1 Objetivo general

Impulsar la igualdad y la no discriminación en la Facultad de Medicina, a través de acciones y lineamientos para promover la equidad y la igualdad de oportunidades y reforzar de manera constante y permanente la cero tolerancia a todas las formas de discriminación y violencia para mejorar la calidad de vida y el desarrollo humano en toda la comunidad. Para lograr ese objetivo, se han propuesto cinco objetivos específicos (Figura 1).



**Figura 1.** Objetivos específicos de la Política Interna de Igualdad de la Facultad de Medicina.

## **4.2 Objetivos específicos**

### **Objetivo específico 1. Cultura institucional de igualdad**

Diseñar e implementar acciones que incidan en los valores y prácticas de la comunidad que integra la Facultad de Medicina con el fin de construir espacios universitarios igualitarios, abiertos, plurales, sin discriminación e incluyentes, a través de la transversalización y la institucionalización de la perspectiva de género, igualdad y no discriminación.

#### **Acciones:**

1. Colaborar en la elaboración y armonización de los lineamientos y recomendaciones para impulsar la igualdad de oportunidades de género en los puestos y procesos de reclutamiento, selección y promoción laboral (personal administrativo y académico) a los órganos responsables con base en los criterios de política para la igualdad y no discriminación en los procesos de selección académica en la UNAM de la CIGU.
2. Fortalecer los contenidos de perspectiva de género, diversidad e inclusión y prevención de la violencia en los cursos de formación y actualización, que son requisitos de contratación para docentes de nuevo ingreso y reingreso, así como personal administrativo, de confianza y funcionariado.
3. Desarrollar e implementar un plan de capacitación y sensibilización para todo el personal, de cultura institucional de igualdad, basado en los diagnósticos realizados en pregrado y posgrado, y monitorear sus avances y necesidades de mejora.
4. Desarrollar estrategias de información, comunicación y sensibilización de la comunidad y el desarrollo de su participación en compromiso con la igualdad y la no discriminación en la Facultad, con material audiovisual que tenga función pedagógica y didáctica para estudiantes y profesionales de salud, particularizando a los diferentes sectores de la comunidad.
5. Favorecer las condiciones para obtener la certificación y acreditación de la Facultad de Medicina que contribuya a la cultura institucional de igualdad y no discriminación ante instancias, como por ejemplo, la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación; entre otras.
6. Desarrollar una estrategia para la sensibilización de los hombres de la comunidad y el desarrollo de su participación en compromiso con la igualdad y la no discriminación en la Facultad.

7. Implementar acciones para el reconocimiento social de las identidades de sexogenéricas al interior de la comunidad de la Facultad de Medicina, en apego a la ruta de la CIGU para lograrlo.
8. Tomar medidas para la corresponsabilidad del cuidado y el autocuidado en la comunidad de la Facultad de Medicina.
9. Organizar la Unidad de Igualdad de la Facultad de Medicina dentro de la estructura organizacional, asignando progresivamente presupuesto, personal responsable con atribuciones y facultades claras, con personal para la Oficina de Atención a la comunidad.

## **Objetivo específico 2. Prevención y atención a la violencia de género y otro tipo de violencias**

Generar e implementar medidas para prevenir, orientar y acompañar a las personas que han vivido los actos de violencias, incluida la violencia de género, en la Facultad de Medicina.

### **Acciones:**

1. Estandarizar la atención en toda la Facultad de Medicina, incluyendo la detección, la homologación del proceso de orientación y el acompañamiento y resolución con las personas promoventes y las personas señaladas, a partir de un protocolo interno que marque la ruta inicial. (Figura 2).
2. Desarrollar un expediente único electrónico de orientación y acompañamiento que mejore la eficiencia del proceso, comunicación intrainstitucional con el fin de disminuir la revictimización recibida.
3. Desarrollar una estrategia permanente de comunicación, sensibilización y capacitación en prevención y atención a violencias con perspectiva de género.
4. Establecer colaboraciones y convenios específicos con instituciones de salud nacionales e internacionales para la prevención y la atención de violencias y la difusión de buenas prácticas.
5. Establecer medidas no punitivas que fomenten la cero tolerancia a las violencias y acciones de mejoramiento en la seguridad de la facultad en coordinación con los protocolos generales universitarios.

## Protocolo Interno para la Atención de Casos de Violencia FACMED

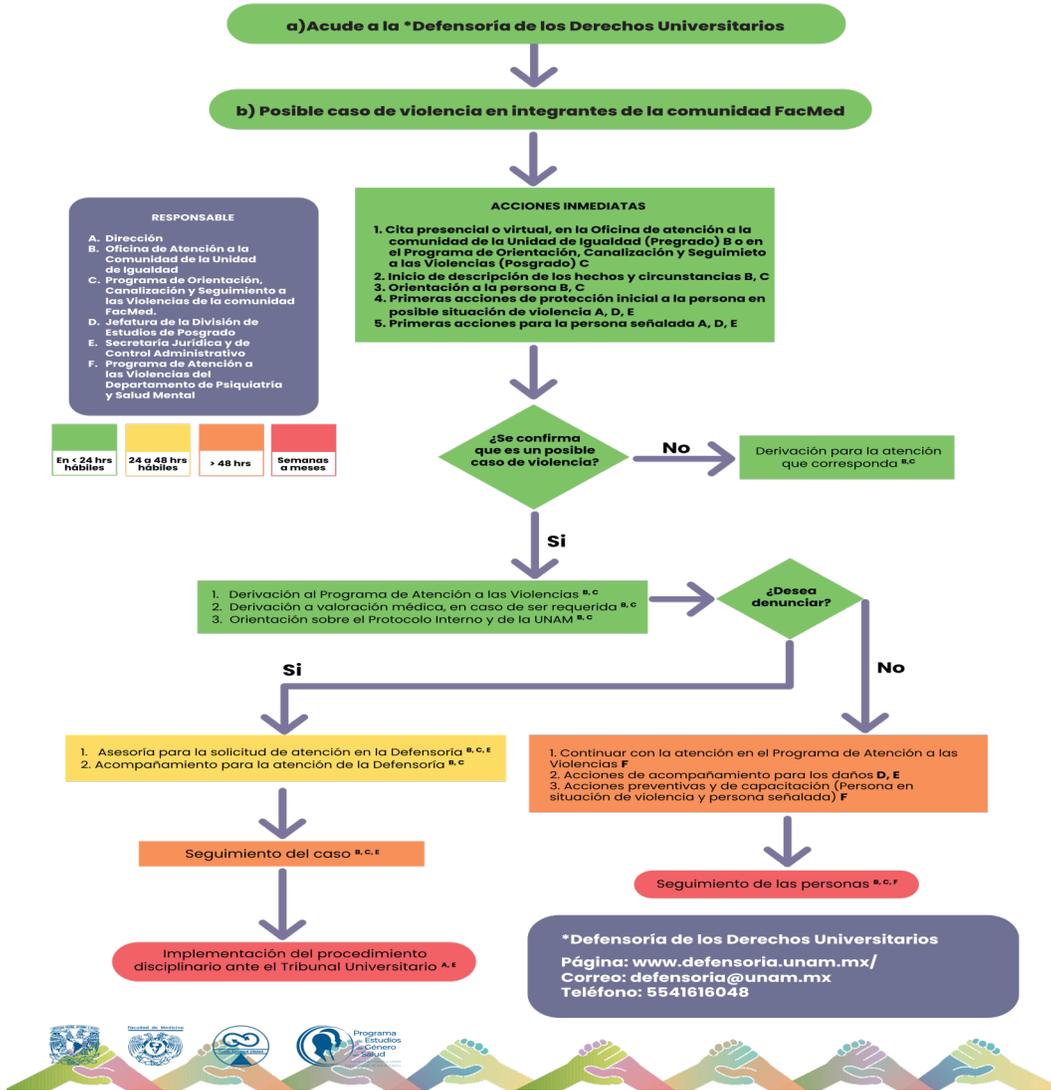


Figura 2. Protocolo Interno para la Atención de los Casos de Violencia en la Facultad de Medicina.

### Objetivo específico 3. Docencia para la igualdad

Avanzar estrategias para la formación de pregrado y posgrado, la docencia y la educación continua, en y desde la Facultad de Medicina para la incorporación de la perspectiva de gé-

nero, el enfoque interseccional y el de derechos humanos para contribuir a la igualdad sustantiva y de resultados, no discriminación y la no violencia.

**Acciones:**

1. Fomentar acciones para la incorporación de la perspectiva de género e interseccionalidad en los planes de estudio y asignaturas de las carreras y posgrados impartidos en la Facultad de Medicina para otorgar herramientas teóricas y metodológicas para la comprensión y la contribución a diversas problemáticas sociales originadas en las desigualdades por el género y otras desde las carreras de salud.
2. Promover asignaturas optativas y obligatorias en materia de perspectiva de género, enfoque interseccional y de derechos humanos en las licenciaturas, así como en los posgrados de esta Facultad.
3. Promover la capacitación al personal académico para incorporar la perspectiva de género en la docencia y la investigación.
4. Promover la difusión de temas de salud con enfoque de género e interseccional al interior y hacia el exterior de la Facultad de Medicina, incluyendo una línea temática sobre salud emocional y mental para la comunidad.
5. Fomentar estrategias de colaboración con instituciones nacionales e internacionales en materia de formación y docencia con enfoque de género, interseccionalidad y derechos humanos, en licenciaturas de salud.

**Objetivo específico 4. Investigación para la igualdad**

Impulsar la igualdad de género en la investigación que se desarrolla en la Facultad de Medicina, a través de estrategias que permitan la equidad en el acceso a apoyos institucionales, que promuevan la inclusión, la visibilidad y el desarrollo profesional de las mujeres e integrantes de la comunidad LGBTIQ+ personas con discapacidad visible y no visible, así como avanzar en la investigación en temas de salud básica, clínica, y en salud pública con perspectiva de género que incluyan al sexo y/o al género como variable, o bien, al género como categoría de análisis.

**Acciones:**

1. Integrar la perspectiva de género en los diseños de investigación y protocolos de investigación básica, clínica, biomédica y sociomédica, de forma sistemática, al ser revisados y autorizados por los Comités de Investigación y Ética de la Investigación de la Facultad.
2. Impulsar y visibilizar programas y proyectos de investigación con financiamientos, becas, movilidad, entre otros, dirigidos por mujeres o integrantes de la comunidad LGBTIQ+, y aquellas que integran la perspectiva de género, las discapacidades visibles y no visibles en el trabajo de investigación, y su difusión a través de conferencias, entrevistas, reconocimientos y premios.
3. Fomentar, como acción afirmativa, la iniciación en la investigación con perspectiva de género en estudiantes de pregrado y posgrado, en el ámbito de sus materias y programas de estudio e investigación para la titulación y crear un sistema de mentorías que fortalezca liderazgos de investigación en mujeres y población en situación de vulnerabilidad.
4. Promover la investigación relacionada con género enfocada a la Facultad de Medicina con el propósito de generar información específica que refleje la dinámica de su comunidad y los cambios en cuanto a igualdad de género surgidos tras la implementación de esta política.

**Objetivo específico 5. Seguimiento y evaluación**

Desarrollar la evaluación permanente y la mejora de las acciones de la Política Interna de Igualdad de la Facultad de Medicina.

**Acciones:**

1. Monitorear y evaluar la implementación de las acciones para el logro de los objetivos de esta política a través del Sistema de Seguimiento y Transversalización de la Política Institucional en Materia de Igualdad de Género de la UNAM (STIG).
2. Evaluación de la política interna.
3. Informar y transparentar los datos sobre casos presentados en la Facultad de Medicina por conductas susceptibles de violencia de género, en apego a la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados.

## 5 | Indicadores y metas

En este apartado se representan en Tablas, los objetivos específicos con sus líneas de acción, responsables y metas e indicadores para el periodo 2024-2028.

Tablas 1a-1b. Objetivo específico 1. *Diseñar e implementar acciones que incidan en los valores y prácticas de la comunidad que integra la Facultad de Medicina con el fin de construir espacios universitarios igualitarios, abiertos, plurales, sin discriminación e incluyentes, a través de la transversalización y la institucionalización de la perspectiva de género, igualdad y no discriminación.*

Tablas 2a-2b. Objetivo específico 2. *Generar e implementar medidas para prevenir, orientar y acompañar a las personas que han vivido los actos de violencias, incluida la violencia de género, en la Facultad de Medicina.*

Tablas 3a-3b. Objetivo específico 3. *Avanzar estrategias para la formación de pregrado y posgrado, la docencia y la educación continua, en y desde la Facultad de Medicina para la incorporación de la perspectiva de género, el enfoque interseccional y el de derechos humanos para contribuir a la igualdad sustantiva y de resultados, no discriminación y la no violencia.*

Tablas 4a-4b. Objetivo específico 3. *Impulsar la igualdad de género en la investigación que se desarrolla en la Facultad de Medicina, a través de estrategias que permitan la equidad en el acceso a apoyos institucionales, que promuevan la inclusión, la visibilidad y el desarrollo profesional de las mujeres e integrantes de la comunidad LGBTIQ+ personas con discapacidad visible y no visible, así como avanzar en la investigación en temas de salud básica, clínica, y en salud pública con perspectiva de género que incluyan al sexo y/o al género como variable, o bien, al género como categoría de análisis.*

Tablas 5a-5b. Objetivo específico 3. *Desarrollar la evaluación permanente y la mejora de las acciones de la Política Interna de Igualdad de Género de la Facultad de Medicina.*

**Tabla 1a.** [continúa en Tabla 1b].

Objetivo específico 1. Cultura institucional de igualdad	
Acciones	Áreas responsables
1. Colaborar en la elaboración y armonización de los lineamientos y recomendaciones para impulsar la igualdad de oportunidades de género en los puestos y procesos de reclutamiento, selección y promoción laboral (personal administrativo y académico) a los órganos responsables con base en los criterios de política para la igualdad y no discriminación en los procesos de selección académica en la UNAM de la CIGU.	Secretaría General Secretaría Administrativa Secretaría Jurídica y de Control Administrativo Secretaría del H. Consejo Técnico Secretaría de Educación Médica Jefatura de Departamentos Comisión Interna para la Igualdad de Género
2. Fortalecer los contenidos de perspectiva de género, diversidad e inclusión y prevención de la violencia en los cursos de formación y actualización, que son requisitos de contratación para docentes de nuevo ingreso y reingreso, así como personal administrativo, de confianza y funcionarios.	Secretaría Administrativa Secretaría Jurídica y de Control Administrativo Secretaría del H. Consejo Técnico Secretaría de Educación Médica Comisión Interna para la Igualdad de Género Jefaturas de Departamentos
3. Desarrollar e implementar un plan de capacitación y sensibilización para todo el personal, de cultura institucional de igualdad, basado en los diagnósticos realizados en pregrado y posgrado, y monitorear sus avances y necesidades de mejora.	Comisión Interna para la Igualdad de Género Personas Orientadoras de la Comunidad Oficina de Atención a la Comunidad de la Unidad de Igualdad Coordinación de Ciencias Básicas Coordinaciones de Licenciaturas Secretaría de Enseñanza Clínica, Internado Médico y Servicio Social Secretaría de Educación Médica División de Estudios de Posgrado
4. Desarrollar estrategias de información, comunicación y sensibilización de la comunidad y el desarrollo de su participación en compromiso con la igualdad y la no discriminación en la Facultad, con material audiovisual que tenga función pedagógica y didáctica para estudiantes y profesionales de salud, particularizando a los diferentes sectores de la comunidad.	Dirección Secretaría General División de Estudios de Posgrado Secretaría Jurídica y de Control Administrativo Secretaría de Enseñanza Clínica, Internado Médico y Servicio Social Coordinación de Ciencias Básicas Unidad de Movilidad Académica y Vinculación Interinstitucional
5. Favorecer las condiciones para obtener la certificación y acreditación de la Facultad de Medicina que contribuya a la cultura institucional de igualdad y no discriminación ante instancias como, por ejemplo, la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, la NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo: Identificación, análisis y prevención, entre otros.	Dirección Secretaría General División de Estudios de Posgrado Oficina de Atención a la Comunidad de la Unidad de Igualdad Departamento de Salud Digital Clínica de Salud Mental Programa de Estudios de Género en Salud Coordinación de Comunicación Social Jefaturas de Departamentos
6. Desarrollar una estrategia para la sensibilización de los hombres de la comunidad y el desarrollo de su participación en el compromiso con la igualdad y la no discriminación en la Facultad.	Dirección Secretaría General División de Estudios de Posgrado Comisión Interna para la Igualdad de Género
7. Implementar acciones para el reconocimiento social de las identidades de sexo-genéricas al interior de la comunidad de la Facultad de Medicina, en apego a la ruta de la CIGU para lograrlo.	Dirección Secretaría General Coordinación de Ciencias Básicas Coordinaciones de Licenciaturas Secretaría de Enseñanza Clínica, Internado Médico y Servicio Social División de Estudios de Posgrado Comisión Interna para la Igualdad de Género
8. Tomar medidas para la corresponsabilidad del cuidado y el autocuidado en la comunidad de la Facultad de Medicina.	Dirección Secretaría General Secretaría Administrativa Secretaría Jurídica y de Control Administrativo Secretaría del H. Consejo Técnico
9. Organizar la Unidad de igualdad de la Facultad de Medicina dentro de la estructura organizacional, asignando progresivamente presupuesto, personal responsable con atribuciones y facultades claras, con personal para la Oficina de Atención a la Comunidad.	Dirección Secretaría General Secretaría Administrativa Secretaría Jurídica y de Control Administrativo Secretaría del H. Consejo Técnico

Tabla 1b.

Objetivo específico 1. Cultura institucional de igualdad		
Meta 2024-2028	Indicador	Periodicidad
<p>Contar con la revisión y recomendaciones para procesos de reclutamiento y promoción laboral para impulsar la igualdad de oportunidades laborales.</p> <p>Población objetivo</p> <p>Personal administrativo y docente</p>	<p>1. Recomendaciones emitidas. 2. Porcentaje de mujeres y de hombres en el total del personal en general.</p> <p>Medio de verificación o fuente de información</p> <p>1. Documento de recomendaciones emitidas. 2. Registros estadísticos de representación del personal.</p>	<p>1. Cuatrianual 2. Anual</p>
<p>Incorporación en cursos y talleres para el personal de la Facultad de Medicina, contenidos básicos o avanzados de perspectiva de género en la salud, diversidad e inclusión y prevención de la violencia, así como perspectiva de género en la educación de profesionales de la salud, en cursos y talleres para personal. Esto transversalizará la perspectiva de género en todas las áreas y estructuras de la Facultad.</p> <p>Población objetivo</p> <p>Personal administrativo y docente</p>	<p>1. Avances en la incorporación de los contenidos en el Taller de Iniciación a la Docencia. 2. Curso corto virtual de información para personal administrativo, de confianza y funcionarios. 3. Revisión y propuesta para incorporar aspectos de la perspectiva de género en los elementos de valoración de PRIDE y otros estímulos o reconocimientos del desempeño académico y administrativo.</p> <p>Medio de verificación o fuente de información</p> <p>1. Programa del Taller de Iniciación a la Docencia con los temas de perspectiva de género incorporados. 2. Cursos en plataformas virtuales del PUB y/o CIGU-Coursera.</p>	<p>1. Anual a partir de 2025 2. Anual</p>
<p>1. Contar con un Programa Anual de Capacitación dirigido a grupos del personal administrativo y docente de la Facultad de Medicina en materia de cultura institucional de igualdad. 2. Contar con un Programa Anual de Actividades de sensibilización y capacitación, enmarcadas en fechas conmemorativas como el 8 de marzo (Día Internacional de las Mujeres), el 28 de mayo (Día Internacional de Acción por la Salud de las Mujeres), el 17 de mayo y junio como mes del orgullo LGTBIQ+, y el 25 de noviembre (Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres).</p> <p>Población objetivo</p> <p>Personal administrativo y docente</p>	<p>1. Programa Anual de Capacitación para grupos del personal administrativo y docente de la Facultad de Medicina, en materia de cultura institucional de igualdad. a) Porcentaje del personal docente capacitado b) Porcentaje del funcionariado capacitado 2. Programa Anual de Actividades de Sensibilización y Capacitación en el marco de fechas conmemorativas. a) Número de población estudiantil participante en las actividades en el año 2026 respecto al número de población estudiantil participante en el año 2025</p> <p>Medio de verificación o fuente de información</p> <p>Informe Anual de Actividades de la Facultad de Medicina.</p>	<p>1. Anual a partir de 2025 2. Anual</p>
<p>Generar un programa estructurado de comunicación y sensibilización para la Facultad de Medicina</p> <p>Población objetivo</p> <p>Toda la comunidad de la Facultad de Medicina, sectorizado a: Alumnado, Personal académico y Personal administrativo</p>	<p>Al final del año habrá evidencias de que la campaña informativa en materia de a igualdad de género, con material específico, se puso en marcha.</p> <p>Medio de verificación o fuente de información</p> <p>Carpeta de materiales entregables con las estrategias de comunicación.</p>	<p>Anual</p>
<p>La Facultad de Medicina certificada ante la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación</p> <p>Población objetivo</p> <p>Toda la comunidad de la Facultad de Medicina</p>	<p>Primer documento que certifica a la Facultad de Medicina por cumplir la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.</p> <p>Medio de verificación o fuente de información</p> <p>Certificado de cumplimiento ante la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación otorgado por Organismo certificador autorizado.</p>	<p>Bianual (2026)</p>
<p>Tener círculos de reflexión de las masculinidades. Contar con acciones de sensibilización dirigidos a hombres de la comunidad.</p> <p>Población objetivo</p> <p>Hombres de la comunidad de la Facultad de Medicina</p>	<p>1. Número de actividades realizadas. 2. Número de participantes.</p> <p>Informe y listas de asistencia.</p>	<p>1. Anual a partir de 2025 2. Anual a partir de 2025</p>
<p>Seguir la ruta desarrollada por la CIGU para avanzar en el reconocimiento social de las identidades sexo-genéricas en la comunidad de la Facultad de Medicina</p> <p>Población objetivo</p> <p>Comunidad de la Facultad de Medicina</p>	<p>Número de acciones programadas/ número de acciones realizadas</p> <p>Medio de verificación o fuente de información</p> <p>Informe Anual de Actividades de la Facultad de Medicina.</p>	<p>Anual</p>
<p>Ampliar las facilidades y condiciones, un baño neutro, redistribuir más baños para mujeres; insumos accesibles para la higiene menstrual; áreas cómodas de descanso; área de entretenimiento para hijxs de personas de la comunidad, así como actividades para el bienestar emocional y la salud mental</p> <p>Población objetivo</p> <p>Toda la comunidad de la Facultad de Medicina</p>	<p>1. Campaña de colecta de insumos para la higiene menstrual. 2. Campaña de difusión. 3. Número de talleres de menstruación e higiene menstrual programados / número de talleres impartidos. 4. Número de personas participantes en los talleres.</p> <p>Medio de verificación o fuente de información</p> <p>Manual de Organización de la Facultad de Medicina.</p>	<p>Anual</p>
<p>Avanzar en la institucionalización de la perspectiva de género a través de la Unidad de Igualdad.</p> <p>Población objetivo</p> <p>Toda la comunidad de la Facultad de Medicina</p>	<p>Unidad de Igualdad instalada dentro de la estructura organizacional</p> <p>Medio de verificación o fuente de información</p> <p>Manual de Organización de la Facultad de Medicina.</p>	<p>Única</p>

**Tabla 2a.** [continúa en Tabla 2b].

Acciones	Áreas responsables
<p>1. Estandarizar la atención en toda la Facultad de Medicina, incluyendo la detección, la homologación del proceso de orientación y el acompañamiento y resolución con las personas promotoras y las personas señaladas a partir de un protocolo interno que marque la ruta inicial. (Véase el anexo 1).</p>	<p>Dirección Secretaría General Secretaría Jurídica y de Control Administrativo División de Estudios de Posgrado Oficina de Atención a la Comunidad de la Unidad de Igualdad Personas Orientadoras de la Comunidad Departamento de Psiquiatría y Salud Mental / Clínica de Atención a la Violencia de Género Departamento de Salud Digital</p>
<p>2. Desarrollar un expediente único electrónico de orientación y acompañamiento que mejore la eficiencia del proceso, comunicación intrainstitucional con el fin de disminuir la revictimización recibida.</p>	<p>Secretaría General Unidad de Telecomunicaciones Secretaría Jurídica y de Control Administrativo Departamento de Salud Digital Departamento de Psiquiatría y Salud Mental Clínica de Atención a la Violencia de Género División de Estudios de Posgrado Oficina de Atención a la Comunidad de la Unidad de Igualdad</p>
<p>3. Desarrollar una estrategia permanente de comunicación, sensibilización y capacitación en prevención y atención a violencias con perspectiva de género.</p>	<p>Dirección Secretaría General Secretaría de Educación Médica Oficina de Atención a la Comunidad de la Unidad de Igualdad Coordinación de Comunicación Social Sistema de Universidad Abierta y Educación a Distancia Comisión Interna para la Igualdad de Género Personas Orientadoras de la Comunidad Programa de Estudios de Género en Salud</p>
<p>4. Establecer colaboraciones y convenios específicos con instituciones nacionales e internacionales de salud para la prevención y la atención de violencias y la difusión de buenas prácticas.</p>	<p>Dirección Secretaría General División de Estudios de Posgrado Secretaría Jurídica y de Control Administrativo Secretaría de Enseñanza Clínica, Internado Médico y Servicio Social Coordinación de Ciencias Básicas Unidad de Movilidad Académica y Vinculación Interinstitucional</p>
<p>5. Establecer medidas no punitivas que fomenten la cero tolerancia a las violencias.</p>	<p>Dirección Secretaría General División de Estudios de Posgrado Oficina de Atención a la Comunidad de la Unidad de Igualdad Departamento de Salud Digital Clínica de Salud Mental Programa de Estudios de Género en Salud Coordinación de Comunicación Social Jefaturas de Departamentos</p>

Tabla 2b.

## Objetivo específico 2. Prevención y atención a la violencia de género y otro tipo de violencias

Meta 2024-2028	Indicador	Periodicidad
Mejorar y unificar la atención de la violencia en la Facultad de Medicina en armonía con la legislación vigente, además de la creación de una figura que dé seguimiento y supervise las actividades de la atención interna a los casos (trabajo de la Clínica de Atención a la Violencia de Género, Secretaría Jurídica y de Control Administrativo y las POC's)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Elaboración del protocolo de rutas de acción (incluye pero no se limita a la ruta de orientación y acompañamiento, aspectos éticos en la interacción, estándares mínimos en las interacciones). Los puntos que se proponen en la sugerencia 2 están incluidos en esta medida.</li> <li>2. Curso del protocolo y estándares mínimos para la orientación y acompañamiento dirigido a las áreas involucradas.</li> <li>3. Reunión mensual de seguimiento del trabajo de POC's.</li> <li>4. El App (Aplicación móvil) con chatbot embebido como herramienta de IA generativa de primer contacto funcionando.</li> <li>5. Crear micrositio con estadística/numeralia de casos de violencia de acuerdo a la información que se pueda hacer pública.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 2026</li> <li>2. 2026, impartición anual</li> <li>3. Mensual</li> <li>4. A partir de su implementación - permanente</li> <li>5. Anual</li> </ol>
Población objetivo	Medio de verificación o fuente de información	
Personas promotoras Personas señaladas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Publicación de manual.</li> <li>2. Lista de asistencia al curso.</li> <li>3. Minuta de sesiones.</li> <li>4. Chatbot funcional.</li> <li>5. Reporte anual de los casos atendidos.</li> </ol>	
Condensar la información de orientación y acompañamiento en una plataforma electrónica única de la Facultad de Medicina para evitar procesos de revictimización, mala comunicación interna y obtención de estadísticas de los casos atendidos.	Expediente único electrónico	Implementación 2025-2026, posteriormente revisión anual
Población objetivo	Medio de verificación o fuente de información	
Personas que participan en el proceso de atención de la ruta interna	Verificación visual de la plataforma.	
Establecer un programa permanente de sensibilización y difusión para los diferentes sectores de la comunidad y las diferentes áreas de la FacMed.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Campaña. Promoción de relaciones respetuosas y desafío a las masculinidades dañinas.</li> <li>2. Programa anual de Semana del Empoderamiento con actividades dirigidas al proceso de empoderamiento de las mujeres y las personas de la comunidad LGBTQI+.</li> <li>3. Programa Kit mínimo sobre violencias en la Facultad de Medicina.</li> <li>4. Programa de intervención para transeúntes. Detección, atención y prevención del bullying en sus diversos tipos, incluyendo el cibernético.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Inicia en 2026, posteriormente anual</li> <li>2. Inicia en 2026, posteriormente anual</li> <li>3. Inicia en 2026, posteriormente anual</li> <li>4. Inicia en 2026, posteriormente anual</li> <li>5. Inicia en 2026, posteriormente anual</li> </ol>
Población objetivo	Medio de verificación o fuente de información	
Comunidad de la Facultad de Medicina	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Relatoría escrita del objetivo y proceso de implementación de la campaña.</li> <li>2. Relatoría escrita del objetivo y proceso de implementación del programa anual "Semana de Empoderamiento".</li> <li>3. Programa del curso en línea "Kit mínimo sobre violencias y atención en la Facultad de Medicina".</li> <li>4. Programa de intervención para transeúntes.</li> <li>5. Programa contra bullying.</li> </ol>	
Coordinación en la atención de las violencias con las instituciones de salud que participan en la formación del estudiantado de la Facultad de Medicina.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Convenios de colaboración con las sedes y otras instituciones.</li> <li>2. Guías de buenas prácticas en la atención a la violencia en los contextos de formación médica.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. A partir de la firma de los convenios, anual</li> <li>2. 2025-2028</li> </ol>
Población objetivo	Medio de verificación o fuente de información	
Comunidad docente y alumnado de la Facultad de Medicina	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Copias de Convenios.</li> <li>2. Publicación de guía.</li> </ol>	
La Facultad de Medicina cuenta con medidas diversificadas en los procesos de orientación y acompañamiento, incluyendo acciones de atención psicosocial de las violencias.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pronunciamientos no vinculatorios para presuntos agresores.</li> <li>2. Estrategia de atención comunitaria a través de: grupos de apoyo y espacios de autoayuda.</li> <li>3. Número de acciones para mejorar la seguridad en la Facultad en coordinación con los protocolos universitarios. Establecer: Senderos seguros, botones de auxilio, mejorar iluminación y detectar espacios de riesgo.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Anual</li> <li>2. 2026, posteriormente anual</li> </ol>
Población objetivo	Medio de verificación o fuente de información	
Personas señaladas de la Facultad de Medicina	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Copia del formato de Pronunciamiento escrito.</li> <li>2. Documento con la estrategia y sus actividades.</li> </ol>	

**Tabla 3a.** [continúa en Tabla 3b].

Objetivo específico 3. Docencia para la igualdad	
Acciones	Áreas responsables
<p>1. Fomentar acciones para la incorporación de la perspectiva de género en los planes de estudio y asignaturas de las licenciaturas y posgrados impartidos en la Facultad de Medicina, para otorgar herramientas teóricas y metodológicas para la comprensión y la contribución a diversas problemáticas sociales originadas en las desigualdades por el género desde las licenciaturas de salud.</p>	<p>Secretaría General Secretaría de Educación Médica División de Estudios de Posgrado Unidad de Desarrollo Curricular y Académico Coordinaciones de las Licenciaturas Programa de Estudios de Género en Salud Comisión Interna para la Igualdad de Género Coordinación de Ciencias Básicas Jefaturas de Departamentos</p>
<p>2. Promover asignaturas optativas y obligatorias en materia de perspectiva de género, enfoque interseccional y de derechos humanos en las licenciaturas, así como en los posgrados de esta Facultad.</p>	<p>Programa de Estudios de Género en Salud División de Estudios de Posgrado Comisión Interna para la Igualdad de Género Unidad de Desarrollo Curricular y Académico Secretaría de Universidad Abierta y Educación a Distancia de la Facultad de Medicina Secretaría de Educación Médica</p>
<p>3. Promover la capacitación al personal académico para incorporar la perspectiva de género en la docencia y la investigación.</p>	<p>Programa de Estudios de Género en Salud División de Estudios de Posgrado Coordinación de Comunicación Social Comisión Interna para la Igualdad de Género Coordinación de Ciencias Básicas Secretaría de Enseñanza Clínica, Internado Médico y Servicio Social Secretaría de Educación Médica Jefatura de Departamentos</p>
<p>4. Promover la difusión de temas de salud con enfoque de género e interseccional al interior y hacia el exterior de la Facultad de Medicina, incluyendo una línea temática sobre salud emocional y mental para la comunidad.</p>	<p>Programa de Estudios de Género en Salud División de Estudios de Posgrado Coordinación de Comunicación Social Comisión Interna para la Igualdad de Género</p>
<p>5. Fomentar estrategias de colaboración con instituciones nacionales e internacionales en materia de formación y docencia con enfoque de género, interseccionalidad y derechos humanos, en licenciaturas de salud.</p>	<p>Secretaría de Enseñanza Clínica, Internado Médico y Servicio Social Programa de Estudios de Género en Salud Comisión Interna para la Igualdad de Género Unidad de Movilidad Académica y Vinculación Interinstitucional</p>

Tabla 3 b.

## Objetivo específico 3. Docencia para la igualdad

Meta 2024-2028	Indicador	Periodicidad
<p>Las 5 licenciaturas de la Facultad de Medicina con propuesta de elementos de perspectiva de género en sus planes y asignaturas. Propuesta de incorporación de elementos de perspectiva de género en programas de posgrado.</p>	<p>1. Porcentaje de licenciaturas con asignaturas obligatorias de perspectiva de género. 2. Número de propuestas con elementos de perspectiva de género para los planes y asignaturas de cada licenciatura. 3. Número de especialidades con propuesta de contenidos de perspectiva de género en su programa.</p>	<p>1. Anual 2. Anual a partir de 2025 3. Anual a partir de 2025</p>
<p>Población objetivo</p>	<p>Medio de verificación o fuente de información</p>	
<p>Alumnado y personal académico</p>	<p>1. Planes de estudios con asignaturas obligatorias en materia de perspectiva de género. 2. Documento de propuestas.</p>	
<p>1. Tener una asignatura obligatoria en materia de perspectiva de género, enfoque interseccional y de derechos humanos, como requisito para pasar al Internado en la Licenciatura de Médico Cirujano y para pasar al Servicio Social en las licenciaturas de Fisioterapia, Neurociencias e Investigación Biomédica Básica. 2. Tener una asignatura optativa más en materia de perspectiva de género, enfoque interseccional y de derechos humanos en la Licenciatura de Médico Cirujano, y una optativa en la Licenciatura en Investigación Biomédica Básica.</p>	<p>1. Programa de asignatura obligatoria presentada al H. Consejo Técnico como requisito para pasar al 5º semestre de la Licenciatura de Médico Cirujano y la Licenciatura en Fisioterapia. 2. Programas de dos asignaturas optativas aprobadas por el H. Consejo Técnico como requisito para la Licenciatura de Médico Cirujano y la Licenciatura en Investigación Biomédica Básica.</p>	<p>1. Depende de la evaluación curricular y propuestas derivadas para los planes de estudio de cada licenciatura impartida en la Facultad 2. BIANUAL</p>
<p>Población objetivo</p>	<p>Medio de verificación o fuente de información</p>	
<p>Comunidad docente y alumnado de la Facultad de Medicina</p>	<p>1 y 2) Planes de estudio actualizados de las licenciaturas de la Facultad de Medicina.</p>	
<p>Incrementar paulatinamente el personal docente capacitado en perspectiva de género en la salud, la docencia y la investigación.</p>	<p>1. Programa Anual de Capacitación para grupos del personal docente de la Facultad de Medicina, en materia de perspectiva de género en salud, perspectiva de género en docencia y en la investigación 2. Porcentaje del personal docente invitado a la capacitación, porcentaje del personal docente capacitado</p>	<p>1 y 2) Anual</p>
<p>Población objetivo</p>	<p>Medio de verificación o fuente de información</p>	
<p>Docentes de la Facultad de Medicina</p>	<p>Informe de actividades de capacitación Listas de asistencia a las actividades de capacitación</p>	
<p>La Facultad de Medicina realizará anualmente al menos 2 campañas en sus medios de comunicación interna (email, telegram, etc.) y en sus redes sociales en temas de salud con enfoque de género e interseccional.</p>	<p>Número de campañas realizadas al año en las vías de comunicación interna y las externas. Número de visualizaciones del material difundido en redes sociales.</p>	<p>Anual</p>
<p>Población objetivo</p>	<p>Medio de verificación o fuente de información</p>	
<p>Comunidad docente y alumnado de la Facultad de Medicina</p>	<p>Informe Anual de Actividades de la Facultad de Medicina.</p>	
<p>Contar con una estrategia de colaboración con alguna institución, del ámbito nacional y/o internacional, para la formación de personal de salud en materia de enfoque de género en salud, interseccionalidad y derechos humanos.</p>	<p>Estrategia anual de colaboración o convenios con alguna(s) institución nacional y/o internacional para la formación, capacitación para personal de salud.</p>	<p>Anual</p>
<p>Población objetivo</p>	<p>Medio de verificación o fuente de información</p>	
<p>Comunidad docente y alumnado de la Facultad de Medicina que se beneficiarán de las acciones de colaboración de la estrategia interinstitucional.</p>	<p>Informe Anual de Actividades de la Facultad de Medicina. Convenios o colaboraciones interinstitucionales nacionales e internacionales.</p>	

**Tabla 4a.** [continúa en Tabla 4b].

Objetivo específico 4. Investigación para la igualdad

Acciones	Áreas responsables
<p>1. Integrar la perspectiva de género en los diseños de investigación y protocolos de investigación básica, clínica, biomédica y sociomédica, de forma sistemática, al ser revisados y autorizados por los Comités de Investigación y Ética de la Investigación de la Facultad.</p>	<p>División de Investigación (Comités: Investigación y Ética de la Investigación, Comité Interno para el Cuidado y Uso de los Animales de Laboratorio- CICAL) Programa de Estudios de Género en Salud</p>
<p>2. Impulsar y visibilizar programas y proyectos de investigación con financiamientos, becas, movilidad, entre otros, dirigidos por mujeres o integrantes de la comunidad LGBTIQ+, y aquellas que integran la perspectiva de género, las personas con discapacidades visibles y no visibles en el trabajo de investigación, y su difusión a través de conferencias, entrevistas, reconocimientos y premios.</p>	<p>División de Investigación División de Estudios de Posgrado - con énfasis en maestrías y doctorados Centro de Investigaciones en Políticas, Población y Salud Comisión Interna para Igualdad de Género Programa de Estudios de Género en Salud Plan de Estudios Combinados en Medicina</p>
<p>3. Fomentar, como acción afirmativa, la iniciación en la investigación con perspectiva de género en estudiantes de pregrado y posgrado, en el ámbito de sus materias y programas de estudio e investigación para la titulación. Crear un sistema de mentorías que fortalezca liderazgos de investigación en mujeres y población en situación de vulnerabilidad.</p>	<p>Secretaría General División de Investigación División de Estudios de Posgrado Centro de Investigaciones en Políticas, Población y Salud Departamento de Psiquiatría y Salud Mental Departamento de Salud Pública - maestría dual con el INSP Programa de Estudios de Género en Salud Unidad de Movilidad Académica y Vinculación Interinstitucional</p>
<p>4. Promover la investigación relacionada con género enfocada a la Facultad de Medicina con el propósito de generar información específica que refleje la dinámica de su comunidad y los cambios en cuanto a igualdad de género surgidos tras la implementación de esta política.</p>	<p>Todas las áreas participantes de esta política</p>

Tabla 4b.

## Objetivo específico 4. Investigación para la igualdad

Meta 2024-2028	Indicador	Periodicidad
<p>100% de los protocolos que utilicen animales o sujetos de investigación deberán de contar con un apartado relacionado con la perspectiva de género.</p> <p><b>Población objetivo</b></p> <p>Personal Académico y Alumnado</p>	<p>1.Recomendaciones de incorporación de la perspectiva de género en los protocolos de investigación.</p> <p>2.Checklist para Comités para revisión de perspectiva de género, incluyendo interseccionalidad y derechos humanos.</p> <p>3. Curso de capacitación para el uso de los lineamientos.</p> <p>4. Porcentaje anual de protocolos en los que se incluye la perspectiva de género.</p> <p><b>Medio de verificación o fuente de información</b></p> <p>1. Recomendaciones publicadas.</p> <p>2. Checklist publicado.</p> <p>3. Lista de asistencia a curso.</p> <p>4. Base de datos o checklist de los Comités de Ética en Investigación, Investigación y Comité Interno para el Cuidado y Uso de Animales de Laboratorio (CICUAL).</p>	<p>1. Anual a 2025</p> <p>2. Anual a 2025</p> <p>3. Anual</p> <p>4. Anual (con incremento del 25% progresivo hasta llegar al 100%)</p>
<p>1) Organización de eventos que promuevan la investigación dirigida por mujeres, integrantes de la comunidad LGBTQ+, y aquellas personas que integran la perspectiva de género, las personas con discapacidades visibles y no visibles en el trabajo de investigación.</p> <p>2) Desarrollo de convocatorias y/o premios que fomenten y/o financien la investigación dirigida por mujeres, integrantes de la comunidad LGBTQ+, y aquellas personas que integran la perspectiva de género, las personas con discapacidades visibles y no visibles en el trabajo de investigación.</p> <p><b>Población objetivo</b></p> <p>Personal Académico y Alumnado</p>	<p>1. Número de eventos programados realizados, con respecto al año anterior.</p> <p>2. Número de convocatorias programadas y realizadas, con respecto a la convocatoria anterior.</p> <p>3. Número de premios entregados, con respecto a la convocatoria anterior.</p> <p><b>Medio de verificación o fuente de información</b></p> <p>1. Difusión de los eventos y convocatorias en diferentes medios.</p> <p>2. Reseñas de los resultados de las investigaciones en medios de difusión.</p> <p>3. Reseñas de los eventos y premios.</p>	<p>1. Anual</p> <p>2. Bianual</p> <p>3. Bianual</p>
<p>1. Contar con un programa de mentoría enfocado al empoderamiento de la mano de mujeres líderes de opinión en áreas clínicas o en áreas de investigación básica, clínica o aplicada.</p> <p>2. Las asignaturas de metodología de la investigación y aquellas donde se realiza investigación deberán incorporar elementos de perspectiva de género.</p> <p><b>Población objetivo</b></p> <p>Personal Académico y Alumnado</p>	<p>1. Programa de mentoría para el empoderamiento de las mujeres y personas de la diversidad sexual del estudiantado de la Facultad de Medicina.</p> <p>2. Número de alumnas/es que participan en el programa de mentoría.</p> <p>3. Número de tutoras que participan en el programa de mentoría.</p> <p>4. Número de asignaturas de metodología de la investigación que incorporan la perspectiva de género.</p> <p><b>Medio de verificación o fuente de información</b></p> <p>1. Programa de mentoría publicado.</p> <p>2. y 3. Informe de trabajo del programa de mentoría.</p> <p>4. Guía publicada.</p> <p>5. Programa académico de las asignaturas de metodología de la investigación.</p>	<p>1. Anual a 2025</p> <p>2. Anual</p> <p>3. Anual</p> <p>4. Anual</p>
<p>Desarrollo de convocatorias específicas que fomenten y financien la investigación cuya temática sea la perspectiva de género, igualdad, violencia, discriminación e interseccionalidad, entre otros en la comunidad de la Facultad de Medicina.</p> <p><b>Población objetivo</b></p> <p>Personal Académico y Alumnado</p>	<p>1. Número de trabajos de investigación apoyados en convocatorias especiales e institucionales.</p> <p>2. Número de estudiantado que participa en la generación de conocimiento relacionado con trabajos de investigación apoyado por las convocatorias específicas.</p> <p>3. Número de congresos nacionales e internacionales.</p> <p>4. Número de publicaciones de difusión.</p> <p>5. Número de trabajos de titulación.</p> <p><b>Medio de verificación o fuente de información</b></p> <p>1. Numeraria y documentos probatorios de los trabajos de investigación, congresos, publicaciones, trabajos de titulación y recursos humanos participantes en los proyectos de investigación.</p>	<p>1. Anual, supeditado al tiempo de la convocatoria y al proyecto de investigación</p> <p>2. Anual, supeditado al tiempo de la convocatoria y al proyecto de investigación</p> <p>3. Bianual, supeditado al tiempo de la convocatoria y al proyecto de investigación</p> <p>4. Bianual, supeditado al tiempo de la convocatoria y al proyecto de investigación</p> <p>5. Bianual, supeditado al tiempo de la convocatoria y al proyecto de investigación</p>

**Tabla 5a.** [continúa en Tabla 5b].

Objetivo específico 5. Seguimiento y evaluación	
Acciones	Áreas responsables
1. Monitorear y evaluar la implementación de las acciones para el logro de los objetivos de esta política a través del Sistema de Seguimiento y Transversalización de la Política Institucional en Materia de Igualdad de Género de la UNAM (STIG).	Secretaría General Secretaría de Planeación y Desarrollo Institucional
2. Evaluación de la política interna.	Secretaría General Secretaría de Planeación y Desarrollo Institucional
3. Informar y transparentar los datos sobre casos presentados en la Facultad de Medicina por conductas susceptibles de violencia de género, en apego a la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados.	Secretaría General Secretaría Jurídica y de Control Administrativo Coordinación de Comunicación Social

Tabla 5b.

## Objetivo específico 5. Seguimiento y evaluación

Meta 2024-2028	Indicador	Periodicidad
<p>Seguimiento y evaluación de las acciones de las metas propuestas por cada objetivo. Establecer líneas base para cada indicador descrito en esta política.</p> <p>Población objetivo</p> <p>Unidad de Igualdad y grupo de especialistas en género</p>	<p>Porcentaje de implementación o avance de las acciones propuestas. Porcentaje de metas cumplidas.</p> <p>Medio de verificación o fuente de información</p> <p>Registros de la Secretaría General. Indicadores de la Secretaría de Planeación y Desarrollo Institucional. Registros de las áreas participantes.</p>	Anual
<p>Evaluar permanentemente la política interna.</p> <p>Población objetivo</p> <p>Unidad de Igualdad y grupo de especialistas en género</p>	<p>Documento de resultados de la evaluación permanente. Realizar consultas periódicas a la comunidad sobre problemas, temáticas, intereses y dificultades para atender. Porcentaje de recomendaciones atendidas.</p> <p>Medio de verificación o fuente de información</p> <p>Informe Anual de la Facultad de Medicina.</p>	Anual
<p>Publicar semestralmente el 100% de las estadísticas de casos presentados en la Facultad de Medicina por conductas susceptibles de violencia de género, describiendo los procesos iniciados y sanciones, reservando los datos personales.</p> <p>Población objetivo</p> <p>Comunidad de la Facultad de Medicina</p>	<p>Publicación semestral a través de un micrositio de las estadísticas de casos presentados en la Facultad de Medicina por conductas susceptibles de violencia de género.</p> <p>Medio de verificación o fuente de información</p> <p>Publicaciones realizadas semestralmente en medios institucionales como la Gaceta Facultad de Medicina con respecto a las programadas.</p>	Semestral

## Referencias

- Ávila Santamaría, R., Salgado, J., & Valladares, L. (Comps.). (2009). *El género en el derecho. Ensayos críticos. Serie justicia y derechos humanos. Neoconstitucionalismo y sociedad*. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.
- Barreto, M. (2017). Violencia de género y denuncia pública en la universidad. *Revista Mexicana de Sociología*, 79(2), abril-junio. <http://mexicanadesociologia.unam.mx/index.php/v79n2/226-v79n2-a2>
- Bravo-Hurtado, S., Rodríguez Martínez, Y. A., Flores-Rodríguez, S., Bellamy-Ortiz, C., Jiménez-Armenta, E. E., Santos-Alcocer, M. Q., & Jiménez-Martínez, M. C. (2024). Diagnóstico situacional de discriminación y violencia de género en la Facultad de Medicina de la UNAM.
- Buquet, A. (2014). *Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG)*. <https://www.planeacion.unam.mx/Memoria/2014/PDF/6.21-PUEG.pdf>
- Buquet Corleto, Cooper, & Rodríguez Loredo. (2010, July 2). *Sistema de indicadores para la equidad de género en instituciones de educación superior*. Centro de Investigaciones y Estudios de Género. <https://cieg.unam.mx/img/igualdad/eisistindi.pdf>
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2021). *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*. Diario Oficial de la Federación. [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV\\_010621.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV_010621.pdf)
- Centro de Investigaciones de Estudios de Género. (2020). *Comité Asesor de Institucionalización y Transversalización de la Perspectiva de Género en la UNAM*. <https://cieg.unam.mx/informe/igualdad-genero-en-la-UNAM.php>
- Comisión Internacional de Juristas y el Servicio Internacional para los Derechos Humanos. (2007). *Principios de Yogyakarta. Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género*. Universidad de Gadjah Mada. [https://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2016/08/principles\\_sp.pdf](https://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2016/08/principles_sp.pdf)
- Comité CEDAW. (1992). *La violencia contra la mujer*, Recomendación General 19, 11º periodo de sesiones. [https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1\\_Global/INT\\_CEDAW\\_GEC\\_3731\\_S.pdf](https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1_Global/INT_CEDAW_GEC_3731_S.pdf)
- Consejo Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación (CONAPRED). (2016). *Glosario de la diversi-*

*dad sexual, de género y características sexuales*. México: CONAPRED. [https://www.conapred.org.mx/wp-content/uploads/2022/07/GlosarioDiversidadSexual\\_2016\\_INACCES.pdf](https://www.conapred.org.mx/wp-content/uploads/2022/07/GlosarioDiversidadSexual_2016_INACCES.pdf)

Contreras, E., & Ramos, Y. (2022). Mujeres científicas: La brecha salarial. *Ciencia UNAM*. <https://ciencia.unam.mx/leer/1226/mujeres-cientificas-la-brecha-salarial->

Coordinación para la Igualdad de Género (CIGU). (2001). *Glosario de las diversidades sexogenéricas. LGBTIQ+*. México: UNAM. [https://coordinaciongenero.unam.mx/avada\\_portfolio/glosario-de-las-diversidades-sexogenericas-lgbtqi/](https://coordinaciongenero.unam.mx/avada_portfolio/glosario-de-las-diversidades-sexogenericas-lgbtqi/)

Coordinación para la Igualdad de Género (CIGU). (s/f). *Glosario. Políticas universitarias para la igualdad de género*. Universidad Nacional Autónoma de México. [https://coordinaciongenero.unam.mx/avada\\_portfolio/glosario-para-la-igualdad-de-genero/](https://coordinaciongenero.unam.mx/avada_portfolio/glosario-para-la-igualdad-de-genero/)

García, M. M., et al. (2016). *Guía para incorporar el enfoque de género en la planificación de políticas sociales*. Andalucía, España: Escuela Andaluza de Salud Pública. [https://www.researchgate.net/profile/Maria-Del-Mar-GarciaCalvente/publication/312627379\\_Guia\\_para\\_incorporar\\_el\\_enfoque\\_de\\_genero\\_en\\_la\\_planificacion\\_de\\_politicas\\_sociales/links/588b241caca2727ec11aa2b7/Guia-para-incorporar-el-enfoque-de-genero-en-la-planificacion-de-politicas-sociales.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Maria-Del-Mar-GarciaCalvente/publication/312627379_Guia_para_incorporar_el_enfoque_de_genero_en_la_planificacion_de_politicas_sociales/links/588b241caca2727ec11aa2b7/Guia-para-incorporar-el-enfoque-de-genero-en-la-planificacion-de-politicas-sociales.pdf)

Facio, A. (2009). La carta magna de todas las mujeres. En Ávila Santamaría, R., Salgado, J., & Valladares, L. (Comps.), *El género en el derecho. Ensayos críticos. Serie justicia y derechos humanos. Neoconstitucional y sociedad* (pp. 541-558). Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.

Fisher, B. y Tronto, J., "Towards a feminist theory of care", en Abel, E. y Nelson, M. (eds.), (1991) *Circles of care: Work and identity in women's lives*, Albany: State of New York University Press, 1991, pp. 36-54.

Instituto Nacional de Información Estadística y Geografía (2019), *Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT) 2019*. México, INEGI. <https://www.inegi.org.mx/rnm/index.php/catalog/618>

Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). (2007). *Glosario de género*. México: Instituto Nacional de las Mujeres. [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/100904.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf)

O'Brien, K. R., Holmgren, M., Fitzsimmons, T., Crane, M. E., Maxwell, P., & Head, B. (2019). What is gender equality in science? *Trends in Ecology & Evolution*, 34(5), 395-399.

Observatorio Femicidio México (OFM). (s/f). *Lesvy Berlín Rivera Osorio*. <https://www.observatoriofemicidiomexico.org/lesvy-berlin-osorio>

Onofre, V. (s/f). *Glosario de género*. Espolea. <http://www.espolea.org/uploads/8/7/2/7/8727772/3.ddt-glosariodegenero.pdf>

ONU. Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible. (s/f). *Enfoque para la programación basado en los Derechos Humanos*. <https://unsdg.un.org/es/2030-agenda/universal-values/human-rights-based-approach>

ONU-Mujeres. (2020). *El mundo para las mujeres y las niñas. Informe anual 2019-2020*. Nueva York: ONU -Mujeres. <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2020/UN-Women-annual-report-2019-2020-es.pdf>

Organización de los Estados Americanos. (1994). *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará"*. <https://www.oas.org/es/cidh/mandato/Basicos/13.CONVENCION.BELEN%20DO%20PARA.pdf>

Organización de las Naciones Unidas (ONU). (1981). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/100039.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100039.pdf)

Organización de las Naciones Unidas (ONU) Mujeres. (2017). *Guía de terminología y uso de lenguaje no sexista para periodistas, comunicadoras y comunicadores*. [http://onu.org.gt/wpcontent/uploads/2017/10/Guia-lenguaje-no-sexista\\_onumujeres.pdf](http://onu.org.gt/wpcontent/uploads/2017/10/Guia-lenguaje-no-sexista_onumujeres.pdf)

ONUMujeres. (s/f). Preguntas frecuentes: Tipos de violencia contra las mujeres y las niñas. *ONU Mujeres*. <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence>

ONU-Mujeres México. (s/f). *La Igualdad de Género*. México: ONU-Mujeres. <https://mexico.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Mexico/Documentos/Publicaciones/2015/01/foff%20igualdadG%208pp%20web%20ok2.pdf>

Pérez, M. (2021, enero 19). Por violencia de género 328 quejas en la UNAM. *El Economista*. <https://www.economista.com.mx/politica/Por-violencia-de-genero-328-quejas-en-la-UNAM-20210119-0147.html>

Programa Universitario de Estudios de Género. (2009). *Institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en la UNAM*. <https://cieg.unam.mx/img/igualdad/Guia-poblacion-estud-superior-version-ejecutiva.pdf>

Salvatore, G. N. (2021). *Consideraciones sobre la diversidad sexual y la disidencia*. <https://www.aacademica.org/000-012/219>

Secretaría de Relaciones Exteriores. (2016). *Igualdad de derecho e igualdad sustantiva*. <https://www.gob.mx/sre/articulos/igualdad-de-derecho-e-igualdad-sustantiva>

Secretaría Técnica del Proyecto Equal "En Clave de Culturas". (2007). *Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género*. España: En clave de culturas. <https://www.um.es/documents/2187255/2187771/glosario-terminos.pdf/34c77283-cc4c-44b9-9fc5-09142baf9386>

Serret-Bravo, E. (2008). ¿Qué es y para qué es la perspectiva de género? *Libro de texto para la asignatura: Perspectiva de género, en educación superior*. México: Instituto de la Mujer Oaxaqueña.

Solís, P. (2017). *Discriminación estructural y desigualdad social*.

Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. (s/f). *Conceptos básicos sobre género*. México: Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. <http://www.tfca.gob.mx/es/TFCA/cbEG>

Tronto, J. (2020) ¿Riesgo o cuidado? Argentina: Fundación Medifé, Colección Horizontes del Cuidado.

Universidad Nacional Autónoma de México. (2023). *Estatuto General de la UNAM*. <https://www.juntadegobierno.unam.mx/legislacion/estatuto-general-unam>

Universidad Nacional Autónoma de México-Comisión Especial de Equidad de Género del Consejo Universitario. (2013). *Lineamientos generales para la igualdad de género en la UNAM*. <https://www.defensoria.unam.mx/web/documentos/LineamientosIgualdadGenero.pdf>

***Política Interna de Igualdad de la Facultad de Medicina 2024-2***, se  
terminó de editar el 28 de febrero de 2025.

En su composición se utilizó la familia tipográfica Tahoma.

Diagramación y formación de páginas : María de la Paz Romero Ramírez;  
el cuidado editorial estuvo a cargo de sus autores.



El presente texto es el primer paso para el desarrollo del capítulo de igualdad de esta Facultad, contiene un enfoque en igualdad de género y el objetivo de avanzar en el ejercicio y respeto de los derechos humanos de todas las personas que conforman la comunidad de esta institución educativa.

Está orientado a diseñar e implementar una cultura institucional de igualdad, mediante acciones que incidan en los valores y prácticas de la comunidad que integra la Facultad de Medicina a fin de construir espacios universitarios igualitarios, abiertos, plurales, sin discriminación e incluyentes, a través de la transversalización y la institucionalización de la perspectiva de género, igualdad y la no discriminación; así como a la implementación de medidas para prevenir, orientar y acompañar a las personas que han vivido actos de violencia, incluida la violencia de género.

Con esta *Política Interna de Igualdad*, la Facultad de Medicina de la UNAM expresa su compromiso para crear un entorno académico y laboral justo, seguro y respetuoso.

Facultad de Medicina

