

# Comunidad Vallejo



Órgano Informativo del Plantel Vallejo



# UNA COMUNIDAD CON EQUIDAD DE GÉNERO

UNAM  
La Universidad de la Nación



Ciudad de México a 3 de agosto de 2020

Número 356



<http://cch-vallejo.unam.mx/comunidad/>



@CCHVallejo\_Ofi



cch\_vallejo



[comunidad.vallejo@cch.unam.mx](mailto:comunidad.vallejo@cch.unam.mx)

## EDITORIAL

# Un plantel libre de Violencia de Género

Visibilizar la violencia de género, es una tarea fundamental para erradicarla de nuestra comunidad y de la sociedad. También, capacitarnos, aprender y conocer más de equidad de género es esencial para que exista en nuestro plantel una cultura de inclusión, de respeto y de equidad entre todas y todos.

Uno de los objetivos que se ha planteado la administración central de la UNAM, el Colegio y por su puesto el Plantel Vallejo, es generar acciones que fomenten y fortalezcan la equidad de género en nuestra Universidad, así como diseñar los mecanismos necesarios para la denuncia en contra de agresores y atención y protección de víctimas.

De enero a la fecha, en CCH Vallejo se ha trabajado en este tema, instalando la Comisión Interna de Equidad de Género, dando atención y seguimiento oportuno a las problemáticas presentadas en este tema; creando jornadas, eventos, charlas y conferencias para alumnos, profesores y tra-

bajadores. Próximamente se estarán impartiendo cursos para los docentes en la materia mencionada.

Asimismo, se ha destinado un espacio dentro de nuestro órgano informativo: Comunidad Vallejo, para hablar y abordar temas de Equidad de Género y acciones emprendidas en nuestro plantel. Por ello, nos dimos a la tarea de recopilar el material elaborado y conjuntarlo en este número especial, el cual estamos seguros ayudará a la población del Plantel Vallejo a entender y apropiarse de ciertos conceptos, normas, reglamentaciones y procedimientos que ayuden a erradicar la violencia de género de nuestras vidas.

Esperamos que este material sea utilizado por profesores, alumnos y compañeros trabajadores, en las aulas y laboratorios, en casa y en convivencia con sus amigos, para ser portadores de una nueva forma de vernos y respetarnos como seres humanos, de conducirnos con valores y ética en todo momento.



## UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

Dr. Enrique Luis Graue Wiechers  
**RECTOR**  
Dr. Leonardo Lomelí Vanegas  
**SECRETARIO GENERAL**



## COLEGIO DE CIENCIAS Y HUMANIDADES

Dr. Benjamín Barajas Sánchez  
**DIRECTOR GENERAL**  
Mtra. Silvia Velasco Ruíz  
**SECRETARIO GENERAL**



## COLEGIO DE CIENCIAS Y HUMANIDADES VALLEJO

Maricela González Delgado  
**DIRECTORA**  
Manuel Odilón Gómez Castillo  
**SECRETARIO GENERAL**  
Rubén Juventino León Gómez  
**SECRETARIO ADMINISTRATIVO**  
María Xóchitl Megchún Trejo  
**SECRETARIA ACADÉMICA**  
Carlos Ortega Ambríz  
**SECRETARIO DOCENTE**  
Armando Segura Morales  
**SECRETARIO DE ASUNTOS ESTUDIANTILES**  
Rocío Sánchez Sánchez  
**SECRETARIA DE SERVICIOS DE APOYO AL APRENDIZAJE**  
Roberto Escobar Saucedo  
**SECRETARIO TÉCNICO DEL SILADIN**



## COMUNIDAD VALLEJO

Lic. César Alonso García Huitrón  
**JEFE DE INFORMACIÓN**  
Lic. Jessica Abigail Hernández Rivera  
Mtra. Elena Edith Hernández González  
Lic. Jorge Saúl Bernal Arévalo  
**REPORTEROS Y FOTÓGRAFOS**  
Lic. Diana Elizabeth Salas Estrada  
**DISEÑO Y MAQUETACIÓN**  
Adrián Enríquez  
**JEFE DEL DEPARTAMENTO DE IMPRESIONES**

**Comunidad Vallejo** es publicada por el Departamento de Información del plantel Vallejo, planta alta de la Biblioteca.

Teléfono: 5097 . 2146. Av. Eje Central esquina Fortuna, Col. Magdalena de las Salinas Alcaldía Gustavo A. Madero.

Impresa en el Departamento de Impresiones del plantel Vallejo. Distribución gratuita. **Número 356.**

# ¿Qué es la violencia de Género?

ELENA E. HERNÁNDEZ G.  
ELENA.EDITH.HERNANDEZ@CCH.UNAM.MX

La lucha de diversos grupos por lograr la equidad de género inició hace ya varias décadas, el camino no ha sido fácil; sin embargo, ha rendido algunos frutos: desde el reconocimiento de esta inequidad de parte de autoridades y de la propia sociedad, hasta la implementación de acciones que permitan avanzar en la igualdad, así como la creación de protocolos que permitan identificar y sancionar la violencia de género.

Desafortunadamente, la educación machista, arraigada desde hace siglos, con la que muchos de nosotros he-

mos sido educados ha impedido que muchos actos, que hoy se denominan violencia de género, sean sancionados y sigan permitiéndose; la violencia de género se define como "cualquier conducta ejercida contra una persona en función de su identidad o condición de género, sea hombre o mujer, tanto en el ámbito público como en el privado, que tiene como objetivo someter y causar un daño; puede incluir daños físicos, sexuales, psicológicos, patrimoniales, económicos o de cualquier otra índole".

Algunos ejemplos de violencia de género pueden ser: "chistes sexuales u obscenos; comentarios o bromas acerca de la vida privada o las su-



puestas actividades sexuales de una persona; invitaciones llamadas telefónicas o mensajes electrónicos indeseables y persistentes, en la Universidad o fuera de esta; seguir a una persona de la Universidad al hogar (acecho); gestos ofensivos con las manos o el cuerpo; contactos físicos indeseados; insinuaciones u observaciones marcadamente sexuales; exhibición no deseada de pornografía; pedir favores sexuales a cambio de subir una calificación, aprobar una materia o una promesa de cualquier tipo de trato preferencial; amenazar a una persona de reprobarla, bajarla de puesto o cuestiones similares si no se mantiene un contacto sexual, entre otros". ✓

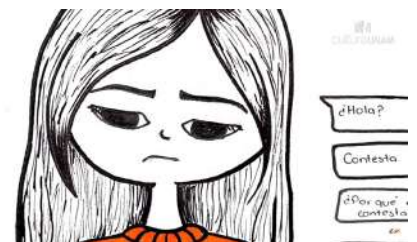
Oficinas jurídicas de tu escuela



culturaUNAM



Unidad de Apoyo Jurídico



Escanéame

Feminismo: su historia y necesidad

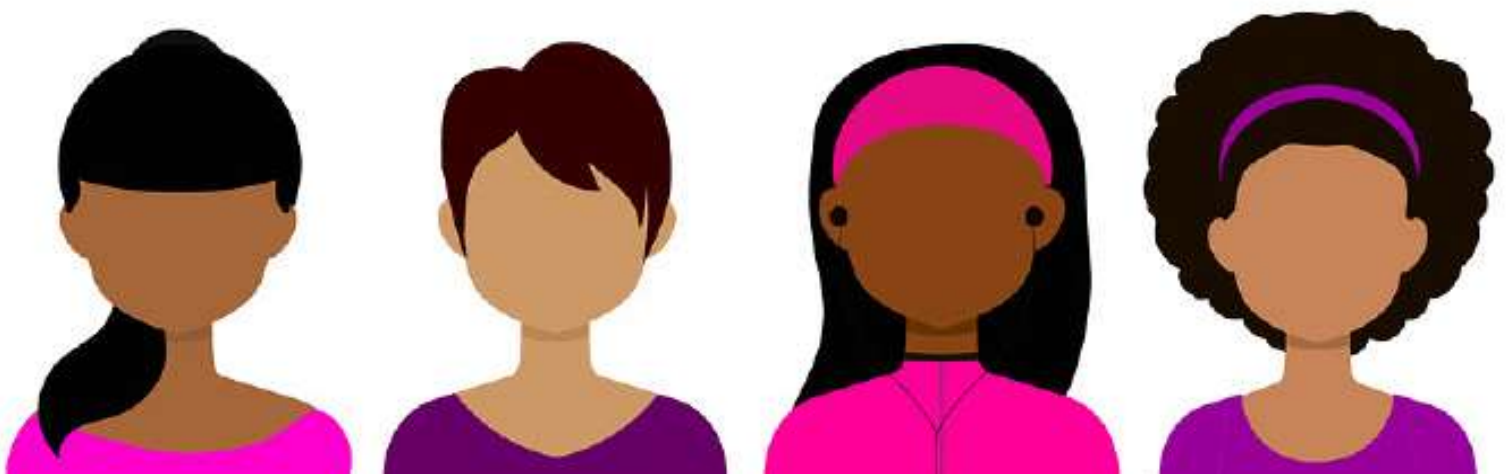
# Las mujeres como agentes del cambio histórico

*¿Qué han hecho las mujeres en los movimientos históricos de dos siglos atrás?*

ELENA E. HERNÁNDEZ G.  
ELENA.EDITH.HERNANDEZ@CCH.UNAM.MX

¿Cuáles fueron los procesos que llevaron a considerar las acciones de los hombres como norma representativa de la historia de la humanidad?, ¿por qué las acciones de las mujeres se pasaron por alto, o fueron relegadas a un terreno menos importante?, ¿por qué no se le reconoce a la mujer la alta probabilidad como ejecutora de la domesticación de semillas, que eventualmente llevó al origen de la agricultura como uno de los rasgos civilizatorios más importantes?, y ¿cómo la diferencia sexual afecta la política, su inserción en las universidades, su derecho al voto, su inserción como ciudadanas? Fueron las preguntas con las que la profesora Blanca Estela Martínez Landa inició la conferencia titulada: Por qué es pertinente hablar sobre la historia de las mujeres en tiempos de memoria.

Es a través de cuatro momentos históricos, la ponente explica las acciones que realizaron las mujeres, en colectivo, para lograr sus reivindicaciones:





**La Revolución francesa.** En este movimiento, la idea de igualdad entre los sexos (clave para el feminismo moderno) se da a partir de la premisa de que la capacidad cognitiva es igual entre hombres y mujeres; por ello, las mujeres exigen el acceso a la educación y por lo tanto a las universidades.

El problema era, que si esto se concedía, se estaría reconociendo que la mujer que tenía una función diferente a la del varón, ser madre y esposa. Posteriormente, con la Declaración de los Derechos de la Mujer y la Ciudadana, al agregar el término "ciudadana", se transgredía las leyes de la naturaleza, esto ya que supuestamente se estaba modificando su destino de "madre y esposa" por el de "hombre de estado".

**Las sufragistas y los movimientos obreros.** En esta etapa, las mujeres incursionaban como obreras en varios países de Europa y Estados Unidos, siendo parte importante de la producción durante las dos guerras mundiales; a pesar de ello, no tenían derechos civiles ni políticos y sus condiciones de trabajo eran, además de miserables, peores que las de los hombres. Lo anterior fue caldo de cultivo para que las mujeres comenzaran a organizarse buscando una igualdad civil y la universalización de la democracia hacia los géneros, denominándose por ello las sufragistas.

**La década de los 60 y 70.** En esta época posterior a la guerra fría y donde surgen movimientos estudiantiles y culturales en todo el mundo, las mujeres teorizan la imposibilidad de la igualdad en el capitalismo y critican a la familia, la doble moral y la heteronorma, relacionando esto con la explotación económica y sexual de la mujer. Su bandera, sería entonces, la igualdad en todos los campos de la vida social y laboral.

**Los últimos 50 años.** Desde esa época hasta nuestros días, la experta señaló, que la globalización ha jugado

un papel preponderante en los movimientos sociales y para el feminismo no es la excepción; y que, la falta de un paradigma en la era global renunció a la bandera de los derechos igualitarios y subrayó las diferencias entre los hombres y las mujeres.

Asimismo, se visualiza la manipulación desde el patriarcado replicado por las mujeres, y es cuando surge en Europa el feminismo de la diferencia, caracterizado por subrayar diferencias y exaltar una contracultura femenina en donde no se cree en el matrimonio, se critica

a la familia por ser, en muchos casos, despaternalizada (el hombre ya no cría y a veces ni provee), y considera a la heterosexualidad de naturaleza agresiva.

Posteriormente, la ponente señala que en la actualidad no hay un feminismo como ideología, sino diversos movimientos emergen-

tes de mujeres, donde enarbola una bandera contestataria ante el aumento de la violencia: mujeres indígenas que defienden su territorio, movimientos en respuesta a los feminicidios, de madres buscadoras de sus hijos o movimientos emergentes juveniles, principalmente de universitarias. ✓





No es lo mismo, ni es igual

# Feminismo, feminicidio, feminicida: misma raíz, diferente significado

ELENA E. HERNÁNDEZ G.  
ELENA.EDITH.HERNANDEZ@CCH.UNAM.MX

**E**l feminismo surge posterior a la Revolución francesa, ya que esta planteaba, entre otras cosas, la igualdad jurídica y el respeto a los derechos humanos; sin embargo, estas conquistas no beneficiaban a la mujer porque la Revolución francesa proclamaba: "Los derechos del hombre y del ciudadano", no al conjunto de los seres humanos.

Por esta razón surge el feminismo: "movimiento social y político se inicia formalmente a finales del siglo XVIII -aunque sin adoptar todavía esta denominación- y que supone la toma de conciencia de las mujeres como grupo o colectivo humano, de la opresión, dominación, y explotación de que han sido y son objeto por parte del colectivo de varones en el seno del patriarcado bajo sus distintas fases históricas de modelo de producción, lo cual las mueve a la acción para la liberación de su sexo con todas las transformaciones de la sociedad que aquella requiera", así lo define el Diccionario Ideológico

Feminista de Victoria Sau.

Feminicidio, o femicide en su palabra original, es un concepto creado en Inglaterra por Mary Orlock al comienzo de la década del 70; fue utilizado por primera vez por Diana Russell en un testimonio ante el Tribunal Internacional de Crímenes contra las Mujeres, celebrado en Bélgica en 1976. En ese entonces, el término significó: "el asesinato misógino de mujeres cometido por varones". En la actualidad, en el Código Penal Federal, el Artículo 325 menciona que: "Comete el delito de feminicidio quien priva de la vida a una mujer por razones de género.

Se considera que existen razones de género cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:

- I. La víctima presente signos de violencia sexual de cualquier tipo;
- II. A la víctima se le hayan infligido lesiones o mutilaciones infamantes o degradantes, previas o posteriores a la privación de la vida o actos de necrofilia;
- III. Existan antecedentes o datos de cualquier tipo de violencia en el ámbito familiar, laboral o escolar, del sujeto activo en contra de la víctima;
- IV. Haya existido entre el activo y la víctima una relación sentimental, afectiva o de confianza;
- V. Existan datos que establezcan que hubo amenazas relacionadas con el hecho delictuoso, acoso o lesiones del sujeto activo en contra de la víctima;
- VI. La víctima haya sido incomunicada, cualquiera que sea el tiempo previo a la privación de la vida;
- VII. El cuerpo de la víctima sea expuesto o exhibido en un lugar público.

Por su parte feminicida, de manera coloquial se refiere a quien comete feminicidio; sin embargo, este término no aparece en el diccionario de la RAE ni en el Código Penal Federal.

Los tres conceptos tienen relación con el lat. femīna que significa "mujer", tienen relación con el tema, pero en su definición no son sinónimos ni mucho menos son lo mismo. ✓

# ¿Qué es el Feminismo?



MAHARBA ANNEL GONZÁLEZ GARCÍA  
TITULAR "A" TC DEFINITIVA  
COMUNIDAD.VALLEJO@CCH.UNAM.MX

**E**l feminismo es un movimiento político, social y cultural que cuestiona la exclusión y discriminación que a lo largo de la historia de la humanidad han sufrido las mujeres. Tiene como objetivo la igualdad de oportunidades y de trato así como el reconocimiento y acceso a los derechos humanos que se le han negado a las mujeres por considerarlas inferiores. No es, bajo ninguna circunstancia, "lo contrario que el machismo". Es importante considerar el hecho de que no existe un solo feminismo sino varios feminismos que tienen lugar en diversos grupos así

como a través de diversas manifestaciones sociales y conceptuales que, adoptando una postura política generan mecanismos para terminar con la opresión patriarcal.

Una definición de feminismo.

Si bien hay varias definiciones de Feminismo, citemos la definición de Samara de las Heras Aguilera, jurista española y doctora en Derechos Humanos, feminismo es "...toda teoría, pensamiento y práctica social, política y jurídica, que tiene por objetivo hacer evidente y terminar con la situación de opresión que soportan las muje-

res y lograr así una sociedad más justa que reconozca y garantice la igualdad plena y efectiva de todos los seres humanos". (De las Heras, 2009, 46) Podemos observar que, el punto de partida es la relación de desigualdad que ha puesto a las mujeres por debajo de los hombres en virtud de sus diferencias traducidas convenientemente en "debilidades" biológicas, por ejemplo, la menstruación y la posibilidad de embarazarse. Esas desigualdades biológicas han adquirido, con el paso del tiempo, un status de normas o principios que se han institucionalizado para

afirmar que la mujer es inferior que un hombre y que por ello, de tener las mismas oportunidades de desarrollo pues no sería apta para aprovecharlas de forma efectiva. Este es pues, un ejemplo de la desigualdad que a lo largo de su historia ha buscado derribar el Feminismo. ✓



*Fuente citada.*

*De las Heras, Samara, (2009) Revista de Filosofía, Derecho y Política. ISSN 1698-7950, págs.45-82.*



ELENA E. HERNÁNDEZ G.  
ELENA.EDITH.HERNANDEZ@CCH.UNAM.MX

En las relaciones humanas nos encontramos con un sinnúmero de situaciones que pueden generar un conflicto entre dos o más personas que conviven cotidianamente. Hasta cierto punto, esto es normal y forma parte de nuestra convivencia cotidiana. Desafortunadamente, por cuestiones culturales, muchas veces machistas o de abuso de poder, se dan actos que atentan contra la integridad de quien los padece y que ponen en peligro la estancia de la víctima en el lugar donde se desarrollan los hechos.

Nos referimos a las situaciones de acoso y hostigamiento sexual, en donde la víctima, sea hombre o mujer, se enfrenta a situaciones que no puede controlar a pesar de no desearlas.

De acuerdo con el documento: Hostigamiento sexual y acoso sexual, de la CNDH, "El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva". Se agrava por medio

# Acoso y hostigamiento sexual ¿es lo mismo?

de la discriminación y cuando hay motivos para creer que la negativa ocasionará problemas en el trabajo, la contratación o el ascenso.

El hostigamiento sexual ocurre cuando un superior solicita favores sexuales a cambio de beneficios en el trabajo, ascensos o aumentos de salario y de cuya negación se originan represalias o despido.

El acoso sexual se refiere a "cualquier comportamiento que puede ser físico o verbal, de naturaleza se-

xual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona; en particular, cuando se crea un entorno laboral intimidatorio, degradante u ofensivo", se considera una forma de violencia que conlleva un ejercicio abusivo de poder, aunque no haya subordinación de la víctima.

Ambas generan un ambiente hostil y estado de indefensión o de riesgo en la víctima; son una forma de persecución que abarcan una gama de mani-

festaciones sexuales no deseadas como: contactos físicos innecesarios, observaciones sugerentes o desagradables acerca del cuerpo y la vestimenta, chistes, bromas o agresiones verbales, invitaciones comprometedoras o que causen incomodidad o malestar, agresión física ante la negativa, bromas pesadas que causan vergüenza o incomodidad, miradas lascivas, invitaciones a tener relaciones sexuales no deseadas.

Lo que marca la diferencia entre hostigamiento y halago es el agrado o disgusto con el que éste se recibe, si te gusta la forma en que te miran o tratan, no es hostigamiento. ✓

“

*Abarcan una gama de manifestaciones sexuales no deseadas como: contactos físicos innecesarios, observaciones sugerentes o desagradables acerca del cuerpo y la vestimenta, chistes, bromas o agresiones verbales"*



# Diferencia entre denuncia, queja y acusación

*Las acusaciones son lo que en su mayoría vemos en redes sociales.*

ELENA E. HERNÁNDEZ G.  
ELENA.EDITH.HERNANDEZ@CCH.UNAM.MX

La apertura que brinda internet y las redes sociales no ha permitido estar más en contacto con todas las personas, buscar otras fuentes de información, enriquecer más nuestro conocimiento, pero también son utilizadas con frecuencia para exponer hechos ilícitos. Esta forma de denuncia es la manera más rápida de dar a conocer diversos sucesos que deben ser resueltos por la autoridad. Sin embargo, hay una creencia errónea de que algo que es ilícito y público debe castigarse sin una un procedimiento legal.

En este sentido y de acuerdo con la Consejería Jurídica y Servicios Legales de la CDMX, una denuncia es el aviso que realiza la vícti-

ma al Ministerio Público de que se cometió un delito, y con el cual se inicia la investigación. Debiendo precisarse que la denuncia puede realizarla cualquier persona, mientras que la querrela solamente puede formularla la víctima a quien se afectó en alguno de sus derechos. Respecto al denunciante se entiende como aquella persona que sabiendo o conociendo algún hecho tiene como obligación ciudadana el hacer saber a la Autoridad Competente los hechos ocurridos para que ésta a su vez inicie la investigación que corresponda. En donde se entiende como querrelante a la persona que sufre un daño o perjuicio, así como al individuo que ha sufrido un menoscabo o alteración en sus bienes, su persona y en su integridad física y psíquica y, al querrelante, al delito como a la acción que

va en contra de lo establecido por la ley.

Por su parte, la queja, a diferencia de la denuncia: es la expresión de la voluntad mediante la cual un Ciudadano inicia un procedimiento en contra de una autoridad y/o particular que le haya -a su consideración- violentado o haya realizado acciones contrarias a derechos, mismas que no son propiamente un delito.

La autoridad que resuelve la queja no inicia procedimientos que resulten en penas privativas de la libertad, esto es facultad exclusiva del Ministerio Público.

La queja se presenta en casos como violaciones a derechos humanos por autoridades o por inconsistencias con algún servicio como el banco, en la atención a los usuarios o incluso relacionados a la calidad de los pro-

ductos. Normalmente se resuelven amonestaciones públicas, recomendaciones para las autoridades/empresas

La queja puede resolver que se está presente a un delito y entonces darle vista al Ministerio Público para que inicie una investigación o solicitarle al quejoso interponga una denuncia.

Por último, la acusación, es una expresión mediante la cual una persona finca hechos o responsabilidades a un tercero, a diferencia de la denuncia o la queja no necesariamente tiene efectos penales/administrativos pues esta no necesariamente se realiza ante una instancia gubernamental. ✓

***Toda queja o denuncia tiene que llevar aparejada una acusación, pero no toda acusación es propiamente una queja o denuncia.***

# ¡Descárgalo!

Gaceta  
CCH



Suplemento

10 de Febrero de 2020

ISSN 0188-6975

## EQUIDAD DE GÉNERO

para estudiantes del Colegio



¡Escanéame!



Definiendo un nuevo concepto

# ¿Qué significa ser hombre en la actualidad?

*El enemigo no son los hombres, es el machismo*





*Cada nueva generación tiene la posibilidad de transformar y de cambiar su entorno”*

JESSICA ABIGAIL HERNÁNDEZ RIVERA  
ABIGAIL.HERNANDEZ@CCH.UNAM.MX

Los logros del feminismo durante poco más de 200 años han generado un cambio en lo que significa ser mujer, esto ha puesto a repensar el papel del hombre en este nuevo escenario, ya que el viejo modelo de masculinidad en donde se pensaba que el hombre debía ser fuerte, insensible, protector, único proveedor y el tomar de decisiones, por mencionar algunos, ya no se ajusta al sistema equitativo que busca la sociedad.

Para entender un poco más sobre este fenómeno, el doctor Miguel Moguel Valdés, platicó con los jóvenes

del CCH Vallejo sobre cómo se construye el concepto de lo masculino, cuáles son las características del modelo tradicional y cuál sería una propuesta mucho más positiva para hablar de una nueva masculinidad.

Ser hombre, aseguró el experto: no corresponde única y directamente a la expresión de genitales masculinos (pues existen los individuos intersexuales), sino también a las prácticas sociales de las que con las que las personas se apropian y se identifican; estas son tan fuertes que incluso moldean el cuerpo, dan sentido a la identidad y ordena la forma en la que los varones se relacionan con los otros.

Todas las prácticas que tiene un hombre (culturales, sociales, económicas, religiosa, políticas, etcétera) son validadas a través de instituciones (escuela, familia, medios de comunicación, leyes, entre otras) que día a día le indican qué conductas es permitido reproducir o cuáles no, dependiendo del entorno, por ejemplo, en México no muy frecuente permitirle a los hombres verse sensibles o afectuoso con otros hombres o, los

deseable es que un hombre tenga una capacidad económica importante para ser valioso. Estas afirmaciones son asumidas como verdades y todas aquellas conductas que no correspondan a esto son vistas como anormales.

En la masculinidad tradicional se aprende a convivir en un sistema de instituciones que regulan ideas y valores para mantener un orden, distribuir beneficios y darle legitimidad al uso del poder, todo para mantener la hegemonía que ha privilegiado a lo masculino. El precio de no ajustarse al sistema es la violencia, exclusión y la discriminación. Es importante entonces identificar que el enemigo no son los hombres, sino el machismo que promueve la violencia y la discriminación con los otros (mujeres y varones que no se comportan como se espera).

El especialista insistió a los asistentes en que se debe entonces romper con las creencias nocivas y fomentar una masculinidad positiva que sea plural, abierta, incluyente, activa y participativa: es tarea de hombres y mujeres desnaturalizar todas las conductas que limitan la realización plena de las personas. Hay que ser mucho más participativos para identificar y detener la violencia, para ello hay que observar nuestra conducta en situaciones cotidianas, por ejemplo en un grupo de chat, no compartir fotos que comprometan la integridad de otros, o no participar con comentarios denigrantes; el mensaje sobre el alcance de las acciones individuales para un fin común fue claro “cada nueva generación tiene la posibilidad de transformar y de cambiar su entorno”.



*El reto consiste en cuestionar, modificar y deconstruir aquellos aspectos que limitan e impiden la realización plena de las personas*

*La violencia cultural y estructural: la raíz de la violencia directa*

*La violencia directa es clara y visible, mientras que las otras dos son menos visibles y difíciles de detectar.*

ELENA E. HERNÁNDEZ G.  
ELENA.EDITH.HERNANDEZ@CCH.UNAM.MX

Cuando estás presenciando que una persona que está albureando a otra, acosando o discriminación, por mencionar algunos actos violentos, estás observando un tipo de violencia directa o visible, "si estamos pensando en una persona que está albureando a otra, sería la violencia directa, quienes lo están viendo lo ven como algo divertido, como un juego", explicó el doctor Ángel Alonso Salas, profesor del plantel Azcapotzalco en su la conferencia: Bioética: problemáticas de justicia social. Sin embargo, dijo que no se ve la violencia indirecta o invisible, es en esta en donde se encuentran otros tipos: la cultural y la estructural.

Como parte del programa de la Co-

Conversatorio sobre la cultura de la paz

# Identifica los factores que generan la violencia



*Se nos olvida que es una violencia que está legitimada por nuestra familia y por la sociedad*

misión Interna de Equidad de Género del plantel, cuyo objetivo es fortalecer la equidad y la inclusión, se desarrolló el conversatorio sobre la cultura de la paz, en el cual, el docente, explicó la violencia desde la teoría de

Johan Galtung.

El problema, comenta Alonso Salas, es que se va a sancionar la violencia directa, pero no se va a erradicar, ya que la violencia cultural y estructural son la raíz de ese problema y no se confrontan

porque son invisibles porque hay actos que están permitidos culturalmente: "Yo puedo ser testigo de una situación, pero si guardo silencio, estoy validando esa situación", explicó el académico, y pesé a las justificaciones que puedan existir por la cultura mexicana, no deja de ser una forma de violentar a alguien más, "eso es violencia cultural, que mientras no la cambiemos, estaremos viendo emerger solo la punta del iceberg", puntualizó.

Asimismo, agregó que la violencia cultural genera actitudes y la violencia estructural niega ciertas necesidades; por ejemplo, "en el caso de una violencia cultural en ciertas canciones

## Tipos de violencia

El triángulo de la violencia de Johan Galtung señala tres tipos de violencia:

- **Directa:**

la cual es visible, se concreta con comportamientos y responde a actos de violencia física y/o verbal. Es la que realiza un emisor o actor intencionado.

- **Estructural:**

se centra en el conjunto de estructuras que no permiten la satisfacción de las necesidades y se concreta, precisamente, en su negación. Es la peor de las tres porque es el origen, es la que más mata y como es muy complicado distinguirla es difícil luchar contra ella.

- **Cultural:**

crea un marco legitimador de la violencia y se concreta en actitudes, hace referencia a aspectos de la cultura que la legitiman a través del arte, la religión, la ciencia, el derecho, etc.



que hablan en doble sentido, estoy negando ciertas necesidades y legitimando cierta violencia"; por ello es indispensable identificar cuáles son los factores que están detrás y buscar las verdaderas razones, las raíces por las cuales nosotros seguimos legitimando, perdiendo y promoviendo este tipo de cosas.

Finalmente, el ponente señala la necesidad urgente de ir más allá de solo sentirse mal ante los hechos violentos o solo señalarlos, "debemos repensar cómo resolverlos sin violencia, sin replicar aquello de lo que nos estamos quejando".

Ángel Alonso Salas, doctor en Filosofía por la Facultad de Filosofía y Letras, profesor titular de tiempo completo del Colegio de Ciencias y Humanidades, profesor de la MADEMS, investigador nivel 1 por el SNI, ha publicado diferentes artículos en revistas nacionales e internacionales. ✓

“

*debemos repensar cómo resolverlos sin violencia, sin replicar aquello de lo que nos estamos quejando*

No más violencia

# 113 acciones a favor de la Equidad de Género

*Vallejo incrementa sus acciones considerablemente.*

ELENA E. HERNÁNDEZ G.  
ELENA.EDITH.HERNANDEZ@CCH.UNAM.MX

Se realizaron 113 acciones que el Colegio de Ciencias y Humanidades ha realizado con el propósito de fomentar la equidad de género, combatir la violencia hacia las mujeres y mejorar las relaciones humanas en los centros educativos, así lo informa el suplemento especial Acciones para favorecer la equidad de género en el Colegio, que publica la Secretaría de Comunicación Institucional del CCH, en donde se analiza lo realizado desde 2018 a inicios de este 2020.

Durante el 2018, la Dirección General del CCH, a través de la Secretaría Estudiantil, promovió un seminario de prácticas de género y un

curso de inclusión educativa y equidad de género, ambos dirigidos a los docentes. Para los estudiantes realizó un taller sobre equidad de género, estas tres actividades se llevaron a cabo en los 5 planteles. Específicamente en el plantel Vallejo se realizaron tres proyecciones de video sobre esta temática, una jornada por la no violencia hacia la mujer y un curso sobre género, dirigido a los alumnos.

En el 2019, la Secretaría Estudiantil de la DGCCH, realizó en todos los planteles ocho actividades: un seminario sobre las prácticas de género y el CCH, un curso dirigido a docentes so-

bre equidad e inclusión en el aula; para los alumnos organizó tres talleres, dos conferencias y una feria.

El plantel Vallejo incrementó en 2019 considerablemente las actividades en pro de la equidad de género, realizando 32 acciones: 9 actividades culturales como exposiciones, obras de teatro, cine-debate, creación de murales, etc. Además, organizó ocho conferencias para alumnos y docentes, las cuales tenían una temática relacionada con la comprensión del término equidad de género y todas las aristas que toca, como las nuevas masculinidades, la deconstrucción del amor romántico, la UNAD o la violencia en redes sociales.

Se realizaron dos jornadas sobre la no violencia hacia la mujer y la Red FEM; dos charlas sobre medidas de autopro-

tección y sobre las andanzas del amor; cinco talleres sobre autocuidado, prevención de la no violencia en el noviazgo, equidad de género y otros temas relacionados; además de una Feria sobre igualdad y equidad, un artículo sobre violencia en el noviazgo y un periódico mural acerca del origen del Día internacional de la mujer.

Para los docentes se realizaron: un curso sobre manejo de emociones ante el trato con adolescentes con equidad de género, un diplomado de Género, violencia familiar y adicción y mediante un proyecto Infocab se realizó la Unidad integral sobre Asuntos de Género en el CCH, plantel Vallejo.

Por último, a inicios del mes de febrero se realizó la instalación de la Comisión Interna de Equidad de Género. ✓

113 Acciones

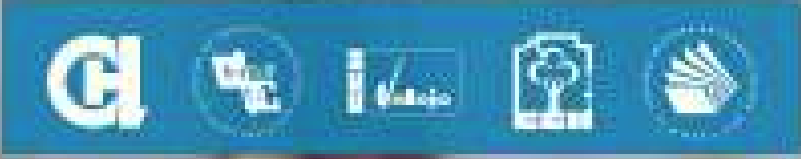
*Vallejo realiza 32 acciones a favor de la Equidad de género*



Consulta el documento en:  
<https://www.cch.unam.mx/comunidad/>



Acciones para favorecer  
**La Equidad de Género**  
en el Colegio





# Comisión Interna de Equidad de Género del CCH Vallejo

JESSICA ABIGAIL HERNÁNDEZ RIVERA  
ABIGAIL.HERNANDEZ@CCH.UNAM.MX

Una de las principales preocupaciones de la Dirección, es la de informar y reforzar el vínculo entre alumnos, profesores y trabajadores frente a temas sensibles y apremiantes como la equidad y el respeto entre géneros, por ello invitó profesora interesadas en el tema a formar parte de la Comisión Interna de Equidad de Género (CIEG), cuya instalación se realizó el viernes 7 de febrero.

La CIEG quedó inte-

grada por profesoras de las distintas áreas académicas del Colegio, así como de personal administrativo de base, y dos representantes de la dirección. Las comisionadas buscarán hacer un trabajo transversal en la búsqueda de herramientas para entablar

“

*Se debe exigir a la institución, desde la institución, tenemos que conocer los documentos y protocolo, leerlos, estudiarlos, criticar y proponer.*

un diálogo constante, claro y respetuoso entre los distintos integrantes de la comunidad de nuestro plantel.

Durante la instalación, la profesora Martha Annel González García, encargada de presidir dicha comisión, aseguró que es un tra-

bajo que requiere disposición para promover la equidad de género entre el mayor número de integrantes de la comunidad y resaltó que esta comisión se integra a la propuesta hecha desde la Rectoría de la UNAM.

Asimismo, informó que ya se ha solicitado una capacitación inicial por parte del Centro de Investigaciones y Estudios de Género (CIEG) – UNAM para conocer más a profundidad los protocolos y mecanismos de acción que la Universidad ha imple-

“

*Un diálogo constante,  
claro y respetuoso entre los  
distintos integrantes de la  
comunidad de nuestro  
plantel”*

mentado en esta materia, así como la apropiación de conceptos y herramientas que ayuden a difundir esta cultura en la comunidad del CCH Vallejo.

Por último, informó dicha comisión no atenderá casos de violencia de género, pero sí tendrá la facultad de crear y promover actividades de fomento a esta cultura dentro del plantel y siempre en el marco de las políticas institucionales de la UNAM. ✓

**La Comisión Interna de Equidad de Género quedará integrada de la siguiente manera:**

Preside

**Maharba Annel González García**

Secretaria

**Montserrat Lizeth González García**

Integrantes

**María Magdalena Rodríguez Renero**

**Marisela Calzada Romo**

**Adriana Corrales Salinas**

**Adriana Noemí Zepeda Ramírez**

**Dirigirte a la comisión al correo:  
[comisionequidad.vallejo@cch.unam.mx](mailto:comisionequidad.vallejo@cch.unam.mx)**



**Maharba Annel González García**



**Montserrat Lizeth González Gar-**



**Adriana Noemí  
Zepeda Ramírez**



**Adriana Corrales Salinas**



**Rebeca Angeles  
López**



**Marisela Calzada Romo**



**María Magdalena Rodríguez  
Renero**

Se crea esta nueva instancia para favorecer a grupos violentados

# Coordinación para la Igualdad de Género, instrumento de justicia

*Organismo que permeará en todos los espacios de la UNAM*

ELENA E. HERNÁNDEZ G.  
ELENA.EDITH.HERNANDEZ@CCH.UNAM.MX

Como parte integral de la estructura universitaria que depende de la Rectoría, se creó la Coordinación para la Igualdad de Género en la UNAM. Ante más de 400 mujeres universitarias reunidas en la Sala Miguel Covarrubias, el pasado 28 de febrero, el rector Enrique Graue Wiechers anunció esta nueva coordinación que tendrá como primera tarea convocar a foros por escuelas, facultades y subsistemas de investigación para realizar posteriormente un Congreso Universitario sobre género, así como colaborar en la organización y difusión del foro Beijing+25, de ONU Mujeres, a efectuarse en una de las instalaciones de la UNAM: el Centro Cultural Universitario Tlatelolco, el 7 y 8 de mayo.

Para ello, Graue Wiechers nombró a Tamara Martínez Ruiz como titular de dicha coordinación, quien es secretaria de la Comisión Especial de Equidad de Género del Consejo Universitario y anteriormente fue directora de la ENES Unidad Morelia.

De acuerdo con el rector de esta institución, entre los objetivos que tiene dicha coordinación está el desmantelar las estructuras que per-



Fuente Gaceta UNAM

miten la violencia de género y aquella que se ejerce hacia los grupos históricamente discriminados, así como combatir la impunidad y el encubrimiento; además de "contar con un sistema de justicia interna ejemplar que esté siempre presente y sea expedito; que apoye, acompañe y no revictimice; que sea empático y brinde atención psicológica a quien lo demande, y encontrar las mejores formas para la reparación del daño a las víctimas y las medidas para impedir la reincidencia de los agresores".

Las funciones de esta coordinación serán vastas y permearán en prácticamente todos los espacios universitarios; algunas de las acciones que realizará son: en conjunto con la Secretaría General y la de Desarrollo Institucional, instrumentará la creación de especialidades y diplomados a distancia en torno al tema de género y pondrá en mar-

cha programas permanentes en materia de género y derechos humanos; organizará un curso presencial para los altos funcionarios de la UNAM; propondrá la revisión de planes y programas de estudio para incluir la perspectiva de género, además de los programas de superación y actualización docente, de tutorías y renovación de estímulos; en coordinación con secretarías y coordinaciones dependientes de la UNAM, creará y divulgará materiales didácticos con perspectivas de género, impulsará comités de equidad en todas las entidades y dependencias de la UNAM y establecerá un programa de radio universitario sobre violencia e igualdad de género.

Señaló además que incidirá en la creación de programas permanentes de difusión cultural en materia de género, derechos humanos e inclusión para prevenir la violencia de género, crear nuevas masculinidades y fortalecer la igualdad. ✓

# Instrumentar acciones y avanzar en la cultura de Equidad de Género

*¿Quieres conocer el sustento que tiene la UNAM para llevar a cabo todas las acciones que llevan a la equidad de género? Revisa este documento.*

ELENA E. HERNÁNDEZ G.

ELENA.EDITH.HERNANDEZ@CCH.UNAM.MX

Desde hace varios años en la UNAM se han dado a conocer una gran cantidad de acciones que permiten favorecer la igualdad de género en esta institución; además, se han publicado diversos documentos que ofrecen lineamientos claros y precisos para lograrlo.

Uno de ellos, el Documento Básico para el

Fortalecimiento de la Política Institucional de Género de la UNAM, el cual tiene el propósito de acompañar la implementación de los Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en esta máxima casa de estudios, con objetivos y estrategias que permitan instrumentar acciones para favorecer y avanzar en dicha materia.

De esta manera, el documento contiene estrategias sobre diversos temas ligados a la equidad de género, algunas de ellas abordan:

- Actividades de difusión y divulgación para la igualdad de oportunidades.
- Participación de la comunidad universitaria.
- Promoción la erradicación de estereotipos de género en la elección de carrera, así como promover la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.
- Erradicación de la violencia y discriminación de género en la universidad mediante la prevención, su reconocimiento, la denuncia, atención y sanción.
- Promoción en el uso del lenguaje incluyente en la Universidad, así como es uso de sustantivos con marca de género especificada por sustantivos genéricos, colectivos y neutros, entre otras formas que permitan la inclusión.
- Fortalecer la docencia y la investigación con perspectiva de género en la UNAM, con la implementación de asignaturas y contenidos sobre perspectiva de género; además de promover esta perspectiva en la docencia universitaria.
- Desarrollar y elaborar estadísticas y diagnósticos con perspectiva de género.



Fotos: Cortesía Gaceta CCH



Fotos: Cortesía Gaceta CCH

El documento también plantea las estrategias y acciones de la política institucional en la Universidad Nacional, además de definir los conceptos básicos de esta temática como, qué es la igualdad de género.

Sin duda, para quien se interesa en conocer las acciones y lineamientos que lleva a cabo la UNAM para lograr la equidad de género, es indispensable conocer este documento, el cual se puede revisar en la siguiente liga: ✓

<https://bit.ly/2QnOK2w>

El 7 de marzo de 2013 se publicó el Documento Básico para el Fortalecimiento de la Política Institucional de Género de la UNAM, creado por la Comisión Especial de Equidad de Género del H. Consejo Universitario y en apego a la normatividad internacional regional, nacional y universitaria en materia de igualdad de género.

# ¿Qué hacer en caso de violencia de género?

ELENA E. HERNÁNDEZ G.  
ELENA.EDITH.HERNANDEZ@CCH.

**S**i sufriste o conoces a alguien que ha sufrido violencia de género (también los testigos pueden presentar una denuncia) en las instalaciones de la UNAM o por parte de algún integrante de la misma, sigue estos pasos:

**I.- Contacto u orientación:** acude con alguna PO's (personas orientadoras) para que te orienten sobre los actos que son considerados contrarios a las políticas institucionales de igualdad de género, te informe sobre las posibles alternativas de solución y sobre las instancias competentes para iniciar la denuncia y el apoyo psicológico (este paso no es indispensable para levantar una denuncia).

**II.- Presentación de la queja:** puedes acudir ante cualquier instancia dependiente de la Oficina de la Abogacía General: Unidad para la Atención de Denuncias dentro de la UNAM (UNAD), Oficinas Jurídicas de cada entidad académica o dependencia universitaria o la Unidad de Apoyo Jurídico.

**III.- Seguimiento de la resolución determinada.** Una vez determinada la resolución, la Universidad establece una fase de seguimiento

de seis meses con el fin de vigilar la eficacia de las acciones y prevenir otros actos de violencia o revictimización.

## ¿Cómo se presenta una queja?

1. Acude a una de las instancias encargadas para presentar una queja

2. Se te hará una entrevista a partir de la cual se elaborará un documento que se llama "acta de hechos"

3. Se hará una valoración del caso en la cual te deben dar a conocer el procedimiento que sigue.

4. Si el acto es constituido como un delito, se te podrá acompañar para levantar la denuncia ante la agencia del ministerio público.

## Después de la queja existen dos procedimientos a seguir:

Alternativo (aplicable para mayores de edad):

- Se establecen dos partes: primera y segunda.

- Se consulta una persona externa a la Universidad certificada en competencia de procedimientos alternativos llamada: Facilitadora

- Se puede llegar a un acuerdo entre ambas partes, a través de una propuesta que establezcan obligaciones a la segunda parte con el fin de reparar el daño.

- Una vez terminado el acuerdo, la facilitadora informa a

las instancias correspondientes.

- En caso de considerarse que no hay progreso, la facilitadora, se da fin al proceso alternativo y la queja continuará por el procedimiento formal.

## Formal:

- Se establecen dos partes, la persona afectada y la presunta infractora.

- Se realiza una investigación para determinar si los hechos denunciados pueden ser calificados como violatorios de la normatividad

- Si es así, se determinará una sanción correspondiente

5. Si necesitas apoyo psicológico se te puede brindar en la UNAD.

Lo anterior solo es un esbozo general para presentar la denuncia, recuerda que la UNAM tiene protocolos específicos para diversas situaciones de violencia de género; para mayor información escanea el código QR con tu celular y visita la página.

## La Unidad para la Atención y Seguimiento de Denuncias (UNAD).

Responsable:

Ubicación: Antiguo Edificio de la Unidad de Posgrado, Ciudad Universitaria (al costado sur de la Torre II de Humanidades), 1er piso.  
Teléfonos: 01800-ABOGRAL (01800-226-4725)

5622-2222 Ext. 82634, 82635, 82666, 82667 y 82668

Correos electrónicos:

01800abogral@unam.mx  
denunciaunad@unam.mx

Horario de atención: lunes a viernes de 9 a 20 horas

## CCH Vallejo

Oficina Jurídica Lic. Audel López Castro  
Ubicación: Edificio J  
Teléfonos: 50972133



# Cómo realizar una denuncia en caso de violencia de género en la UNAM

*La UNAM te respalda*

ELENA E. HERNÁNDEZ G.

ELENA.EDITH.HERNANDEZ@CCH.UNAM.MX

**E**studiar en la Universidad Nacional con la seguridad de que los derechos humanos no sean violentados es una de las prioridades que tiene nuestra máxima casa de estudios. La Universidad ha creado el Protocolo para la atención de casos de violencia de género en la UNAM, documento en el cual puedes consultar, entre otros datos, cómo realizar una denuncia en caso de violencia de género en la UNAM, por parte de cualquier integrante de la comunidad.

La violencia de género: “es cualquier tipo de violencia ejercida contra una persona por razón de su identidad o condición de género, expresa las condiciones de desigualdad entre hombre y mujeres, genera intimidación, exclusión, ofensas, presión, humillación, miedo o inseguridad. Se trata de actos que atentan contra los derechos humanos, perpetúan los estereotipos de género o vulneran la dignidad e integridad de quienes la padecen”.

Algunos ejemplos de violencia de género son: chistes sexuales u obscenos, comentarios o bromas acerca de la vida privada o las supuestas actividades sexuales de una persona, llamadas telefónicas o mensajes electrónicos

indeseables o persistentes, en la Universidad o fuera de ésta, seguir a una persona de la Universidad al hogar, acecho, gestos ofensivos con las manos o el cuerpo, contactos físicos indeseados, insinuaciones u observaciones marcadamente sexuales, exhibición no deseada de pornografía, pedir favores sexuales a cambio de subir una calificación, aprobar una materia o una promesa de cualquier tipo de trato preferencial, amenazar a una persona de reprobarla, bajarla de puesto o cuestiones similares sino se mantienen contactos sexuales.

Si eres víctima de violencia de género en instalaciones de la UNAM o en espacios distintos, siempre y cuando participe algún integrante de la comunidad universitaria, puedes denunciar ante las autoridades competentes si se cumplen las siguientes condiciones: exista una relación académica, laboral o análoga; que los actos cometidos vayan en contra del Código de Ética Universitaria; si eres menor de edad la oficina de la abogacía de la UNAM debe avisar a tus padres o a un mayor de edad de tu confianza. ✓

# Para que la Universidad proceda debes presentar tu queja, haz lo siguiente para denunciar:

1. Puedes acudir con personas orientadores que te asesorarán en esta situación.
2. Primero conoce los cuatro principios de atención: debida diligencia, confidencialidad, información adecuada y accesibilidad.
3. Acude a la UNAD, a la oficina jurídica del plantel o a la Unidad de Apoyo Jurídico de la Dirección General de Asuntos Jurídicos, ellas te brindarán acompañamiento desde la presentación de la queja, hasta su conclusión.
4. En esa instancia se te hará una entrevista a partir de la cual se elaborará el documento llamado: Acta de hechos. Terminada ésta, se realiza una valoración del caso y deben darte a conocer el procedimiento subsecuente.
5. Si el acto constituye un delito, puedes levantar la denuncia ante la Agencia del Ministerio Público, para lo cual te acompañara el personal de la oficina jurídica.
6. El siguiente paso será uno de los dos procedimientos: formal y alternativo, este último solo puede aplicarse cuando existe una relación de confianza entre las partes, el acto no implica violencia física o se considere un delito y la víctima no sea menor de edad.

Si requieres más información, puedes consultar el documento completo en la siguiente liga: <https://igualdaddegenero.unam.mx/wp-content/uploads/2019/03/Protocolo-2019.pdf>





## A continuación, te presentamos algunas preguntas que podrían ayudarte a visibilizar situaciones de acoso y violencia sexual ¡Identifícalas!



### ACOSO VERBAL:

- ¿Alguna vez te has sentido amenazada, chantajeada por tus compañeros o profesores de escuela para acceder a un acto sexual?
- ¿Te han hecho bromas, comentarios o chistes obscenos acerca de tu cuerpo o sexualidad?
- ¿Alguna vez has recibido insinuaciones o comentarios indeseados de carácter sexual?
- ¿Te han contado chistes de carácter sexual sin tu consentimiento?
- ¿Has recibido comentarios homofóbicos e insultos basados en tu sexualidad, identidad de género, orientación sexual o expresión de género?
- ¿Te has sentido discriminada o agredida en alguna plática con otros por el hecho de ser mujer?
- ¿Han minimizado tus comentarios u opiniones sobre algún tema?
- ¿Has recibido cartas anónimas con mensajes agresivos u obscenos?
- ¿Has recibido llamadas constantes o mensajes electrónicos indeseables y persistentes de alguien anónimo?



### ACOSO FÍSICO:

- ¿Te han solicitado favores sexuales a cambio de algún beneficio?
- ¿Te han manoseado, pellizcado o has recibido roces deliberados en tu persona?
- ¿Han tenido contacto físico innecesario sin que tú lo desearas?
- ¿Te han forzado a dar un beso?



### ACOSO NO VERBAL:

- ¿Has recibido miradas lascivas?
- ¿Te han mostrado fotos, imágenes u otro material de tono sexual sin tu consentimiento?
- ¿Te han amenazado con reprobarte o bajar tu calificación si no aceptas tener relaciones sexuales con la persona?
- ¿Te has sentido acechado por alguna persona en el Colegio?



### **VIOLENCIA PSICOLÓGICA:**

- ¿Tu pareja te cela constantemente y te echa en cara que coqueteas con alguien más?
- ¿Tu pareja te compara constantemente con alguien más?
- ¿Tu pareja hace comentarios sobre tu persona con el fin de hacerte sentir mal?
- ¿Te ha amenazado tu pareja con hacerte daño si no realizas alguna conducta?
- ¿Tu pareja revisa tu celular o cuestiona tus amistades?
- ¿Tu pareja hace comentarios lascivos respecto a tu persona?
- ¿Tu pareja te dice cómo vestir, qué ponerte o cómo arreglarte?



### **VIOLENCIA SEXUAL:**

- ¿Tu pareja te obliga a tener relaciones sexuales sin tu consentimiento?
- ¿Alguna vez has experimentado prácticas sexuales con las que sientes que te degradan?
- ¿En alguna relación sexual te has sentido como objeto?



### **VIOLENCIA VIRTUAL:**

- ¿Alguna vez han publicado en internet algún comentario, imagen o video que atente contra ti?
- ¿Has recibido burlas en las redes sociales?
- ¿Te han hecho *memes*, con el fin de avergonzarte?
- ¿Han solicitado información tuya o de tus familiares para intentar extorsionarte?
- ¿Te han difamado en redes sociales?





# Protocolo para casos de violencia de género en la UNAM

Ahora que ya conoces algunos conceptos y posibles conductas de violencia de género, no olvides que el Colegio y la UNAM te apoyan y ponen a tu disposición el siguiente **Protocolo para casos de Violencia de Género** dentro de la Universidad:



## INICIO DEL PROCEDIMIENTO

