

# GUÍA PRÁCTICA

para ejercer una  
docencia igualitaria,  
respetuosa y sin  
discriminación



**UNIVERSIDAD DE  
GUADALAJARA**  
Red Universitaria de Jalisco



Ricardo Villanueva Lomelí  
**Rectoría General**

Héctor Raúl Solís Gadea  
**Vicerrectoría Ejecutiva**

Guillermo Arturo Gómez Mata  
**Secretaría General**

Martha Alejandra Gutiérrez Gómez  
**Secretaría Técnica de la Rectoría General**

Érika Adriana Loyo Beristáin  
**Jefatura de la Unidad para la Igualdad**

Missael Robles Robles  
**Coordinación de Entidades Productivas para  
la Generación de Recursos Complementarios**

Sayri Karp Mitastein  
**Dirección de la Editorial**

**Primera edición electrónica, 2024**

**Prólogo**  
© Ricardo Villanueva Lomelí

**Textos**  
© Érika Adriana Loyo Beristáin  
Paulina Hernández Diz  
María Teresa Hernández Pezo  
Mariana Mejía Succar  
Nuri del Rocío Arana Ramos  
Melissa Amezcua Yépiz

**Coordinación editorial**  
Iliana Ávalos González

**Jefatura de diseño**  
Paola Vázquez Murillo

**Cuidado de la edición**  
Martín Eduardo Martínez

**Diseño y diagramación**  
Melissa Álvarez Castillo

**D.R. © 2024, Universidad de Guadalajara**



Ingeniero Hugo Vázquez Reyes 39  
interior 32-33, Industrial Los Belenes  
45150, Zapopan, Jalisco

**[www.editorial.udg.mx](http://www.editorial.udg.mx)  
[publicaciones.udg.mx](http://publicaciones.udg.mx)**

**ISBN 978-607-581-217-5**

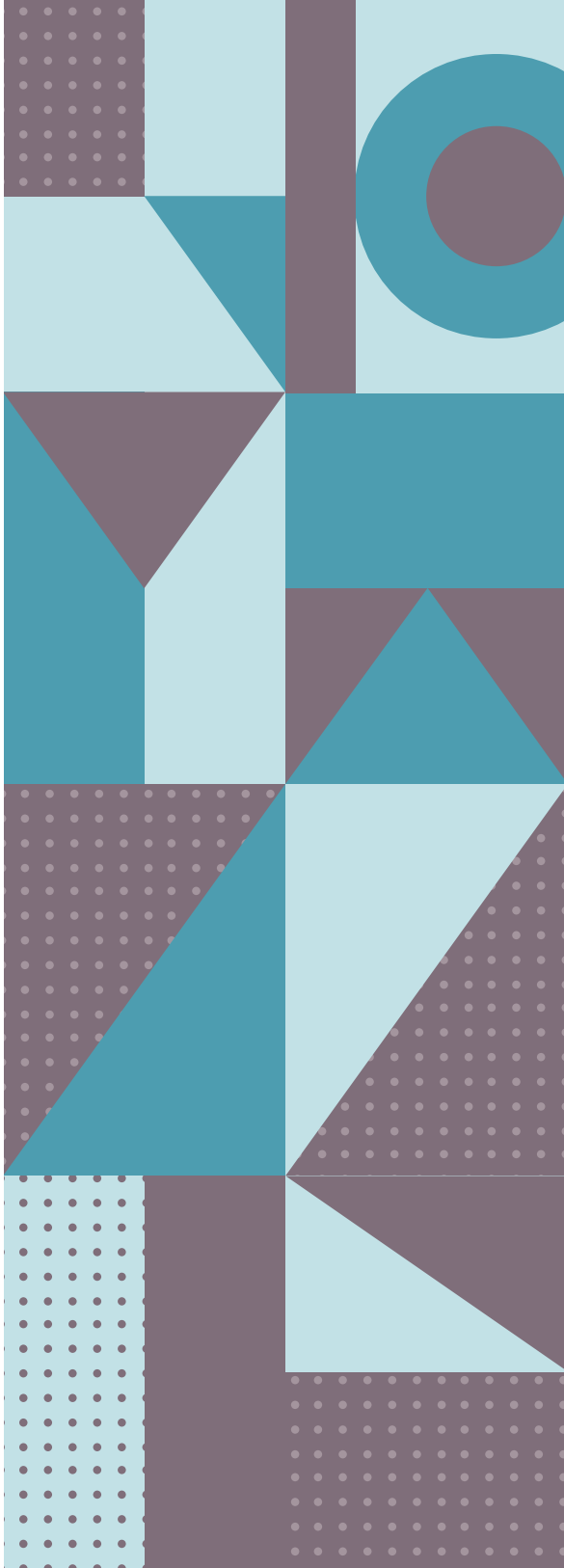
Junio de 2024

Hecho en México  
*Made in Mexico*

Se prohíbe la reproducción, el registro o la transmisión parcial o total de esta obra por cualquier sistema de recuperación de información, sea mecánico, fotoquímico, electrónico, magnético, electroóptico, por fotocopia o cualquier otro, existente o por existir, sin el permiso por escrito del titular de los derechos correspondientes.

# Índice

- 5** Prólogo  
Ricardo Villanueva Lomelí
- 7** Introducción
- 9** Objetivos de la guía
- 10** La docencia como ejercicio de guía y generosidad *vs.* autoridad y poder
- 13** Acciones y prácticas que son conductas de violencia y/o discriminación que se pueden generar en la práctica docente
- 18** Acciones de violencia contra las mujeres
- 23** Acciones y prácticas que son conductas de violencia sexual
- 25** Acciones que resultan en machismos cotidianos
- 26** Otras formas de violencia en entornos y espacios digitales
- 28** El lenguaje puede generar discriminación o construir igualdad
- 30** Elementos clave para el diseño de la práctica y contenidos en la docencia con perspectiva de género e igualdad
- 32** La labor de tutorías y otras actividades fuera del aula
- 34** Qué hacer en caso de identificar o conocer alguna situación de violencia de género o discriminación
- 37** Para la Universidad de Guadalajara, una docencia igualitaria y sin discriminación
- 40** Bibliografía
- 41** Anexo. Marco jurídico



# Prólogo

Ricardo Villanueva Lomelí  
Rector General

El siglo XXI, sin duda, es el de las luchas por la igualdad y el reconocimiento de todas las personas en apego a los derechos humanos. Las universidades y todas las instituciones de educación superior debemos ser capaces de reconocer estas luchas y, en la medida de las capacidades propias, promover el reconocimiento de la dignidad humana y la no discriminación.

Esto implica generar cambios profundos en el diseño institucional de nuestros espacios educativos y comunitarios, no solo desde una lógica que atienda el origen de la violencia, sino desde una visión más amplia que promueva la igualdad, la cultura de la paz, así como el respeto y la inclusión de todas las personas.

En la Universidad de Guadalajara hemos diseñado unidades de aprendizaje que abordan estos temas pero, sobre todo, hemos emprendido un rediseño de nuestra institución, con el propósito de enseñar y atender a todas las personas que forman parte de esta comunidad con una lógica y dinámica apegada al enfoque de derechos humanos.

Reconocemos que la docencia es un ejercicio de poder que puede generar cambios favorables y propositivos en nuestras comunidades y en la sociedad; pero que también puede fortalecer los estereotipos, prejuicios y violencias cotidianas que vulneran la dignidad de las personas; y eso es lo que tratamos de evitar. Lograr un ejercicio docente bajo lógicas igualitarias, respetuosas y sin discriminación es una de las tareas de transformación más importantes de este siglo, ya que implica desaprender con convicción, para aprender a actuar de manera responsable y respetuosa.

En la Universidad de Guadalajara continuaremos construyendo el andamiaje necesario para garantizar la justicia, prevenir las violencias y caminar rumbo a la construcción de una cultura de paz que vertebré todas nuestras formas de convivencia. Es por ello que hemos desarrollado esta guía para impartir docencia igualitaria, esperando que sea de utilidad para avanzar rumbo a una universidad más justa. Espero que sea de provecho en nuestra labor cotidiana.



# Introducción

En la Universidad de Guadalajara (UdeG) hemos establecido compromisos firmes con respecto a la igualdad, la no discriminación y la vida libre de violencias de género que nos posibiliten deconstruirnos y transformarnos para establecer relaciones comunitarias basadas en el respeto, la cultura de paz y la atención a la libertad de todas las personas. La presente guía es también una invitación a pensar un nuevo pacto social por una cultura de respeto de los derechos de todas las personas y diversidades.

En 2012, el Centro de Estudios de Género del Centro Universitario de Ciencias Sociales y Humanidades (CUCSH) desarrolló seis proyectos que dieron inicio al diseño institucional para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia de género en la Universidad de Guadalajara. Uno de esos proyectos fue la edición del libro *Práctica docente con equidad de género. Una guía de trabajo*, reeditado en 2013, de la autora Dolores Marisa Martínez Moscoso. Este fue un documento innovador en la Universidad de Guadalajara que en su momento se distribuyó en toda la Red Universitaria y que derivó de un estudio denominado *Revisión del currículo y la práctica docente para la transversalización de la perspectiva de género en la Universidad de Guadalajara*, llevado a cabo en 2010. La presente guía honra ese trabajo inicial y toma muchos de sus contenidos para su construcción, intentando actualizar algunos de ellos en función de la nueva normatividad institucional que el Consejo General Universitario (CGU) aprobó en mayo de 2021 para atender las violencias de género en la Universidad.

Entre los pasos normativos sólidos que se han dado destacan la aprobación del nuevo Protocolo para Atender, Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia de Género (PPASE). Este documento, en conjunto con el nuevo Reglamento de Responsabilidades y los códigos de Ética y de Conducta diseñan la ruta a seguir para avanzar en la atención de una problemática y deuda histórica que tenemos con las mujeres y las vivencias de violencia de género que a lo largo de tantos años se ocultaron en infinidad de silencios o que, bien, no han encontrado rutas ágiles y certeras para dar certidumbre en los procesos de denuncia, investigación y sanción de las diversas conductas de violencia. Aunado a ello,

entre las diversas acciones que hemos emprendido, gran parte de las personas que integramos esta comunidad de trabajadores académicos y administrativos tomamos el microcurso *Igualdad de género, prevención de acoso y hostigamiento* que, poco a poco, nos ha ayudado a tomar conciencia de las prácticas normalizadas y naturalizadas en los entornos y espacios universitarios.

En los diferentes espacios en los que hemos tenido la oportunidad de conversar y escuchar a la comunidad, se nos ha planteado la necesidad de tener guías, cursos y capacitaciones que nos permitan identificar las prácticas de violencia y discriminación que se pueden llegar a generar en el ámbito universitario, en las aulas y en nuestro ejercicio docente, prácticas que, sin duda, pueden pasar inadvertidas, pues en ocasiones están normalizadas e interiorizadas a partir del sistema sociocultural en el que nos hemos desarrollado y que hoy nos exige cambios de fondo que permitan el respeto irrestricto de las libertades y derechos humanos de todas las personas.

Esta guía pretende ser un instrumento sencillo y práctico que permita reflexionar sobre la docencia y las formas de violencia, discriminación y exclusión que podríamos estar cometiendo. Esperamos que sea un llamado a la reflexión y al cambio y que, con ello, todas las personas que formamos parte de la comunidad académica, logremos reaprender para ejercer la docencia de una forma igualitaria, respetuosa y libre de violencias. El propósito de esta guía es avanzar en la erradicación de las prácticas y conductas que atentan contra la igualdad sustantiva, y que hoy pueden llegar a ser sancionadas a partir del protocolo PPASE y de nuestra normatividad.



## Objetivos de la guía

1. Ofrecer una orientación para el ejercicio de una docencia igualitaria, libre de violencias y estereotipos de género e impartida sin prácticas discriminatorias a través de diferentes ejemplos y reflexiones.
2. Identificar y proponer formas para incluir la perspectiva de género y los temas de la igualdad, derechos humanos y no discriminación en los contenidos de aprendizaje y planeaciones de clase.
3. Orientar al personal docente sobre lo que se debe hacer en caso de conocer o presenciar actos de violencias de género y saber cómo y en dónde canalizar la situación dentro de la Institución.

# La docencia como ejercicio de guía y generosidad *vs.* autoridad y poder

10

La docencia es una de las profesiones más antiguas de la sociedad y, sin duda, es también una práctica que ha estado vertebrada por una gran cantidad de metáforas e imaginarios socialmente asignados. No podemos dejar de admitir que la docencia es en sí un ejercicio de autoridad que se enmarca en un aula y que se ejecuta entre el alumnado, y como ejercicio de autoridad es también una práctica que implica poder, jerarquías y control del cuerpo (Instituto Interamericano de Derechos Humanos, 2012). De acuerdo con el texto de Marta Hernández Arriaza y María Prieto Urzúa titulado *El abuso de autoridad docente: desarrollo de un instrumento de medida*, el papel de autoridad y poder del profesorado hacia el alumnado puede visibilizarse en tres tipos (2018, pp. 59-60):

1. El *poder de experto*: fundamentado en el conocimiento que se posee y que el estudiantado necesita,
2. El *poder formal*: por el que el profesorado tiene el derecho de estructurar el tiempo y las actividades del estudiantado,
3. El *poder de los recursos*: con el que se determina el comportamiento del alumnado en función de lo que es posible reforzar (por ejemplo, estereotipos, prejuicios y roles de género).

Estas tres formas de ejercicio del poder, desde la perspectiva de las autoras, pueden desarrollar diferentes tipos de comportamiento que se enmarcan en acciones de violencia y discriminación, que podrían catalogarse en las siguientes conductas:

- Degradantes, que humillan, denigran y disminuyen la autoestima mediante el bochorno y el desprecio verbal;
- Discriminantes, que perjudican a individuos o grupos basándose en su sexo o género, grupo étnico, nivel económico o habilidades cognitivas;
- Dominantes, que definen parámetros de interacción y control, limitan o reprimen el crecimiento en competencia, confianza o pensamiento crítico;

- Desestabilizadoras, que intimidan o producen ansiedad, miedo o tensión;
- Distanciantes, que indican rechazo, aislamiento y falta de apoyo emocional, crean inseguridad a través de la insensibilidad hacia los sentimientos y la indiferencia hacia las necesidades emocionales; y
- Diversas, que se relacionan con las actitudes del profesorado que influyen negativamente en el ambiente de clase (Hernández y Prieto, 2018, p. 60).

Las conductas anteriores representan y significan ejercicios de violencia y discriminación derivados de un desequilibrio de poder y un malentendido ejercicio de autoridad y que, de acuerdo a lo que documentan las autoras, provoca en el estudiantado diferentes conductas que atentan contra su dignidad. Es posible que estas conductas se encuentren naturalizadas o normalizadas pero, al generar una conciencia distinta, se podrían modificar.

El ejercicio de la autoridad y del poder desde el ámbito docente ha tenido enormes transformaciones y hoy, en el marco de los derechos humanos que vertebra nuestra sociedad y nuestras normas, es muy relevante pensar que las personas que practicamos la docencia podemos seguir ejerciendo poder, pero con responsabilidad y en el marco del respeto irrestricto de los derechos humanos, la inclusión y la igualdad. Debemos entender que la práctica docente no es neutra y puede llegar a reflejar desigualdades, discriminaciones y usos de poder patriarcales. Las y los profesores, además de transmitir conocimiento, podemos también reforzar, perpetuar y permitir conductas y prácticas que no promueven la igualdad y que vulneran la dignidad de las personas.

En la Universidad de Guadalajara queremos construir una práctica docente que, desde su autoridad y su poder, sea capaz de ser igualitaria, inclusiva y respetuosa, apegada a los enfoques y perspectivas que le dan vida a las normas, reglamentos, códigos y protocolos que aprobamos para prevenir las violencias de género y las prácticas discriminatorias. Queremos formar una capacidad crítica, reflexiva y deconstructiva en nuestro personal docente, que reflexione en torno a las nuevas formas de ejercer su poder y autoridad bajo una lógica de responsabilidad distinta, capaz de promover y fomentar entornos igualitarios y respetuosos.

Uno de los primeros pasos para construir ese nuevo sentido de responsabilidad de la autoridad y el poder de la docencia es impulsar una capacidad autorreflexiva y consciente sobre nuestras prácticas cotidianas con el fin de generar conciencia, pero, sobre todo, transformación. En esta guía nos enfocamos en prácticas que nos ayudan a hacernos más conscientes de ciertas conductas que podemos llegar a ejercer y que vulneran la dignidad de las personas. De igual forma, encontraremos algunas ideas para introducir una perspectiva de género y un enfoque de derechos humanos a nuestra práctica docente desde una visión transformadora, incluyente e igualitaria entre las personas. Si deseas profundizar con respecto al conocimiento teórico que se genera en torno a las interacciones entre el alumnado y el personal docente, te sugerimos consultar el libro *Práctica docente con equidad de género. Una guía de trabajo*, referido en la introducción de esta obra.

Las y los docentes tienen en sus manos la determinación de sus contenidos de aprendizaje, así como de las formas didácticas y de enseñanza. Uno de los ejes rectores de nuestra Universidad es el respeto a la libertad de cátedra, capaz de promover el pensamiento crítico, reflexivo, y diversas competencias en nuestro estudiantado. Cada persona que ejerce la docencia construye paulatinamente su estilo de enseñanza a partir de una reflexión en torno a las relaciones de cercanía/lejanía, rigor/flexibilidad, entre otras muchas actitudes que rodean el ejercicio y desarrollo docente. Al margen de estas definiciones individuales, sea cual sea nuestro estilo de enseñanza e interacción con el estudiantado, es importante que sepamos que nuestra autoridad debe sujetarse a las normas y reglamentos de convivencia y responsabilidades de la Universidad de Guadalajara, que fueron desarrollados contemplando los estándares internacionales en materia de derechos humanos, así como diferentes reglas y disposiciones que colocan el respeto y la igualdad como parte esencial de nuestra convivencia en la comunidad universitaria.

# Acciones y prácticas que son conductas de violencia y/o discriminación que se pueden generar en la práctica docente

Algunas conductas normalizadas pueden ser sancionadas a partir de la normatividad recientemente aprobada; pese a ello, existen ciertas prácticas que debemos cambiar, estos cambios nos ayudan a transformar nuestros entornos en espacios seguros, libres de violencias y discriminación. Aquí te compartimos algunas acciones que, dentro y fuera del aula, pueden resultar en actos o conductas de violencia y discriminación, y que pudieran estar naturalizadas o normalizadas, pero que hay que evitar, ya que no coinciden con los valores de igualdad que promovemos.

## Acciones sexistas

El sexismo es un concepto que describe la discriminación basada en el género y se fundamenta en creencias erróneas de que los hombres son superiores que las mujeres, lo cual resulta en la obtención de privilegios por parte de los hombres. Estas prácticas también se pueden presentar en las aulas ya sea a partir de actos o comentarios del profesorado o entre el alumnado. Es importante decir que estos comentarios pueden no solo dirigirse hacia las mujeres, por lo que cuando la intención sea agredir a un hombre, se buscará hacerlo a partir de comentarios que hagan alusión a lo femenino como algo inferior o necesario a denostar.

Aquí colocamos algunos ejemplos:

Acciones de violencia y discriminación	Ejemplos	Sugerencias de cambio o modificación
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manifestar, expresar, reforzar o perpetuar estereotipos en los contenidos de aprendizaje, durante nuestra clase, o bien, en nuestras relaciones con el alumnado.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• “Estas teorías explican la razón por la que las mujeres se dedican a hacer trabajo doméstico”.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Generar entre quienes participan de tu clase acuerdos vertebrados por el respeto, la inclusión, el rechazo a las prácticas violentas o discriminatorias.</li> <li>• Promover el debate respetuoso e informado de las ideas u opiniones de las personas.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hacer descalificaciones, burlas, ridiculizaciones, bromas o comentarios ofensivos y de carácter sexista durante la clase hacia las mujeres y personas de la diversidad sexual y de género.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• “Quizá nuestra compañera no participa hoy en clase porque le bajó”.</li> <li>• “Nuestro compañero no habla fuerte, no parece hombre”.</li> <li>• “Las alumnas que se vengan de falda, ya saben, van a tener puntos extra”.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aclarar ante el alumnado cuando usas chistes o refranes para ejemplificar desigualdades, discriminaciones y relaciones de poder diferenciadas y naturalizadas social y culturalmente.</li> <li>• Evitar ambientes hostiles y de violencia, generar entornos de respeto.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Insistir en que las personas que están en clase participen de nuestras bromas, chistes o conversaciones de connotación sexista aunque ellas no lo deseen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• “¿O no, Juan?, ¿no crees que las mujeres siempre son sentimentales?”.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Intentar que las participaciones sean igualitarias.</li> <li>• Incentivar y promover la participación de las mujeres.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar bromas, insultos o humillaciones relacionadas con la orientación sexual o la identidad de género de las personas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empleo de palabras hirientes y ofensivas.</li> <li>• Contenidos y expresiones que hagan entender que la identidad u orientación sexual es una “enfermedad” o “desviación”.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La identidad y expresión de género es parte de la libertad de autoadscripción de las personas, misma que se debe respetar en todo momento para no vulnerar la dignidad humana.</li> <li>• La apariencia o la vestimenta son parte de la libertad, la autodeterminación y la dignidad de las personas, y se debe respetar.</li> </ul>

*Continúa...*

Acciones de violencia y discriminación	Ejemplos	Sugerencias de cambio o modificación
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Privilegiar la voz y participación de los hombres por encima de las mujeres.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No hacer una distribución igualitaria sobre el uso de la voz y la participación de hombres y mujeres en clase, o considerar que las opiniones de los hombres son más valiosas que las de las mujeres.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer acuerdos en los que el alumnado tenga claro que el aula es un espacio libre de violencia y discriminación y que, por ello, las burlas y ofensas deben evitarse en todo momento. Hacer consciente al alumnado de que sus comentarios pueden estar agrediendo de forma indirecta a través de las burlas, etiquetas o apodos.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Excluir al alumnado por su identidad o expresión de género, o porque al vestirse porte prendas “diferentes”.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hacer comentarios de burla como: “Estas modas en las que no se sabe cómo decirles: compañeres, alumnos”, o “Le recomiendo que vista bien y así evitamos confusiones”.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Respetar la identidad de género de las personas como parte fundamental del derecho al libre desarrollo de la personalidad. Nombrarlas como ellas desean ser nombradas es una responsabilidad que respeta sus derechos humanos. Es muy importante no asumir y crear mecanismos seguros que permitan que el alumnado se sienta con la confianza de acudir a solicitar el cambio según su identidad y expresión de género al área correspondiente.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hacer comentarios sexistas, discriminatorios y ofensivos sobre la apariencia o vestimenta del alumnado y las personas que son parte de la comunidad universitaria.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• “Aquí nadie entra con el cabello pintado de colores”.</li> <li>• “Si se viste así, nadie le va a dar trabajo o a tomar en serio”.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Permitir las ofensas o el uso de expresiones denostativas entre el alumnado por considerar que es la forma habitual en la que se tratan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• “Yo le digo ‘la Juana’ de pura carrilla, pero así nos llevamos el compañero y yo”.</li> </ul>	

*Continúa...*

Acciones de violencia y discriminación	Ejemplos	Sugerencias de cambio o modificación
<ul style="list-style-type: none"> <li>Invisibilizar a las personas a partir de no reconocer su identidad de género.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>“La lista de asistencia dice que te llamas Pedro, así que yo no puedo referirme a ti como María ni en femenino, porque eres hombre”.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desnaturalizar las críticas u opiniones sobre los cuerpos de las personas debido a que vulneran su dignidad.</li> <li>Propiciar que el alumnado se informe y conozca los protocolos y demás instrumentos aprobados para prevenir las violencias, así como las rutas de denuncia. Esto ayudará a promover en el aula acciones respetuosas y empáticas con las personas víctimas de violencias.</li> <li>La corresponsabilidad y la división de tareas de cuidados de manera igualitaria es fundamental para lograr combatir las brechas de desigualdad de género, por lo que se debe promover en los hombres la importancia de que participen a través de ejercicios de reflexión y actividades que les permitan comprender la importancia y complejidad de los cuidados.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Utilizar expresiones denostativas relacionadas con la complejidad física de las personas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>“Esa maestra le entró duro en las vacaciones a la tragadera”.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Denostar las manifestaciones del alumnado en torno a las violencias, desacreditar las acciones y manifestaciones públicas y reforzar estigmas frente a quienes denuncian.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>“Esas alumnas que se quejan en los tendederos mienten, primero ahí andan y luego andan de feminazis, ¿apoco no?”.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Utilizar frases que refuerzan los estereotipos de género y que promueven la no participación de los hombres en el cuidado de las personas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>“Ustedes, alumnos, tienen la obligación de ser buenos proveedores, para que cuando tengan hijos sus esposas se queden a cuidar de ellos, y no vayan a dejar que ellas trabajen porque luego por eso los niños crecen sin valores”.</li> </ul>	



## Preguntas para reflexionar

- ¿Ha habido momentos en los que he tratado a las mujeres de forma distinta a los hombres?
- ¿Mis ejemplos en clase pueden llegar a ser discriminatorios u ofensivos para las personas o para un grupo de personas en particular?
- ¿He discriminado a mi alumnado por su forma de vestir o de expresar su género desde su apariencia o uso de la vestimenta?
- ¿He utilizado mi posición jerárquica en mi práctica docente, como profesor/a, para imponer mis ideas personales, políticas, ideológicas o religiosas, consciente de que pueden reforzar estereotipos de género o generar conductas discriminatorias?
- ¿He intentado medir cuál es el clima de tolerancia en los grupos que imparto clase?
- ¿Genero entornos y ambientes adecuados para discutir las opiniones de todas las personas con respeto y tolerancia?

# Acciones de violencia contra las mujeres

Acciones de violencia o discriminación	Ejemplos	Sugerencias de cambio o modificación
<ul style="list-style-type: none"> <li>Referirse a las mujeres con diminutivos o de formas en las que a ellas les disgusta y no aprueban (niña, señorita, hija, nena).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>“Incorporen a su equipo de trabajo a esta niña. A ver señorita, explique mejor lo que quiso decir”.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Llamar a las mujeres como “compañeras”, “alumnas” y preferentemente por su nombre.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Ignorar y menospreciar de manera constante y sistemática las aportaciones de las mujeres en el grupo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>“Primero que hable Roberto y después la niña/señorita”.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incluir la participación de todas las personas de manera equitativa y equilibrada.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Tratar diferente a partir de una valoración por sexo, género, disciplina, expresión de modales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>“Usted es una mujercita, siéntese bien”.</li> <li>“Las mujeres no hablan así”.</li> <li>“Usted es un hombre, no hable como mujer”.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dar a todas las personas un trato digno e igualitario con respecto a la participación, normas y acuerdos de clase.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Dirigirse a hombres y mujeres con matices de voz diferentes.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Utilizar el mismo tono de voz, instrucciones de clase y participación sin importar el género o identidad de las personas.</li> </ul>
<i>Continúa...</i>		

Acciones de violencia o discriminación	Ejemplos	Sugerencias de cambio o modificación
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acercarse demasiado a las alumnas/os o compañeras/os sin respetar la distancia o el espacio personal.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• “Mija, acérquese, que no muerdo”.</li> <li>• “Se lo voy a decir al oído para que nadie se entere”.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Considerar el espacio de la persona con quien interactúas; esto nos permite relacionarnos de manera respetuosa, particularmente con las mujeres, debido a la inseguridad que genera la imposición física de otra persona.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Obstaculizar el libre desarrollo a la personalidad al no nombrar a las personas de la forma en la que su identidad o expresión de género lo requiere (personas trans).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• “En mi lista apareces como Clara y no como Valentín”.</li> <li>• “¿Por qué entregas las tareas con un nombre distinto al de la lista?”.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Preguntar cómo desea ser nombrada la persona, aunque en la lista oficial no aparezca de tal forma.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprobar, permitir, no reaccionar o compartir guiños, risas, bromas o chistes que hace el alumnado con tinte sexista o machista.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• “No habrá equipos solo de mujeres, porque no se entienden entre ustedes; como dice el dicho, mujeres juntas ni difuntas”.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dedicar unos minutos para identificar la expresión machista y reflexionar de manera constructiva sobre sus consecuencias.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promover de cualquier forma y a través de cualquier medio, frases o palabras que insulten, denigren o humillen a los movimientos estudiantiles a favor de los derechos de las mujeres.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• “Las mujeres que se manifiestan son unas feminazis”.</li> <li>• “Las mujeres que rompen cristales son unas marimachas”.</li> <li>• “Las mujeres que se manifiestan en las calles suelen estar insatisfechas”.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Intentar reflexionar sobre la trascendencia de los feminismos en la transformación de nuestras prácticas sociales y la promoción de la igualdad para todas las personas. No descalificar ni estigmatizar sus luchas.</li> </ul>
<i>Continúa...</i>		

Acciones de violencia o discriminación	Ejemplos	Sugerencias de cambio o modificación
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Obstaculizar el libre derecho a manifestarse y expresarse de forma pacífica a cualquier expresión o movimiento feminista de la Universidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Retirar los tendederos de las alumnas por considerarse innecesarios, que estorban el paso, que no son importantes o que en ese espacio no ocurren las conductas que las alumnas manifiestan. Promover mensajes institucionales que inhiban a las alumnas a manifestarse libremente en el marco del 8 o el 9 de marzo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existen muchas personas que aún no confían en los procesos institucionales de denuncia y prefieren hacerlo a través de estas acciones de protesta, lo cual es totalmente válido. Mientras no se tenga acceso a la justicia, es muy importante ser respetuosas/os de estas formas de manifestación y protesta.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Emitir expresiones basadas en prejuicios, estereotipos y estigmas que promuevan la homofobia, transfobia, lesbofobia o bifobia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utilizar frases como: “¿Quién es el hombre/mujer de la relación?”; “Seguro solo es una fase”; “La bisexualidad no existe, es una confusión”; “Lo respeto y todo, pero no me puedes decir que es natural”; “El matrimonio solo es entre un hombre y una mujer”; “Piden respeto, pero ve cómo se comportan. Yo respeto, pero que no se toquen o besen en frente de mí”.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No permanecer indiferente ante este tipo de manifestaciones. Cuestionar y alentar un debate reflexivo y respetuoso que promueva el respeto a los derechos, la dignidad de las personas y su autonomía con respecto a su autoadscripción o expresión de género.</li> </ul>

*Continúa...*

Acciones de violencia o discriminación	Ejemplos	Sugerencias de cambio o modificación
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Culpar a las mujeres de las violencias que viven y reciben por la forma en la que se visten o se expresan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hacer comentarios prejuiciosos:</li> <li>• “Claro, eso se buscan por usar ropa provocativa”, “Les gusta tener relaciones tóxicas y llamar la atención con esa manera de vestir”, “Les gusta que las maltraten, ya se le ha dicho que lo deje, pero ahí sigue”.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Omitir cualquier juicio desde su perspectiva de las circunstancias; jamás emitir y permitir que se realicen comentarios que minimicen las violencias que viven las mujeres y personas.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Emitir expresiones sexistas, machistas o misóginas, ya sea de forma directa o por cualquier medio digital, por ejemplo, a través de imágenes, memes o <i>gifs</i> haciendo alusión a estas conductas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expresar frases como: “Si mandó fotografías desnudas a su novio, es su culpa que se hayan difundido”; “Si no le gusta que se le queden viendo que no use escotes”; “Si no le gusta que le digan piropos, que use las faldas más largas”; “Si no le gusta que la vean para qué anda subiendo fotos a sus redes”.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promover espacios libres de violencia sexual y digital, generando conciencia en el alumnado a partir de reflexiones en torno al acoso y hostigamiento sexual y sus consecuencias.</li> </ul>

## Preguntas para reflexionar

- ¿En algún momento he tenido o mostrado un trato diferenciado a partir del sexo, género o identidad del alumnado?
- ¿Suelo emplear refranes, bromas o chistes de carácter machista o sexista para ejemplificar situaciones sin aclarar que los uso para evidenciar situaciones de desigualdad, discriminación o desventaja?

- ¿Suelo preguntarles a las personas que asisten a mi clase cómo quieren o desean que se les nombre como una forma de respetar su identidad y derechos?
- ¿He realizado algún comentario hostil basado en “mi lógica de las circunstancias” sobre el hecho de que las personas vivan o experimenten violencias, o porque las violencias pueden ser provocadas por la forma de vestir o expresarse?
- ¿Me he acercado demasiado a algún/a alumna/o o compañera/o sin respetar la distancia o su espacio personal?

# Acciones y prácticas que son conductas de violencia sexual

La violencia sexual es toda conducta que dañe el cuerpo y/o la sexualidad de una persona y que sea con una connotación sexual. En tal sentido, es importante resaltar que la violencia sexual no solo se presenta de forma física a través de tocamientos u otras conductas sino que también se realiza de forma verbal e incluso simbólica. Estas dos últimas se encuentran normalizadas ya que al no considerarse “graves” son mucho más difíciles de identificar y por consecuencia, de erradicar.

Acciones de violencia	Sugerencias de cambio o modificación
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Insinuar o proponer mejoras en calificaciones o en el desempeño académico a cambio de favores sexuales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El principio de la “no represalia” es uno de los ejes centrales que conforman el nuevo Protocolo (PPASE). Amenazar o aplicar represalias sea por denunciar o silenciar un acto de violencia también es sancionado por nuestras normas y procedimientos.</li> <li>• Buscar que los ejemplos utilizados en clase estén apegados a información y sucesos reales. Evitar en la medida de lo posible bromas o chistes sexistas para ejemplificar o ser claro en el sentido en el que se emplean procurando que exista reflexión y no complicidad en torno a ello.</li> <li>• Respetar el espacio físico e íntimo del alumnado.</li> <li>• Evitar expresar frases o adulaciones en torno a la imagen, apariencia o vestimenta de las mujeres.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Amenazar con represalias académicas para mantener contacto, citas o encuentros de carácter sexual.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hacer comentarios, chistes o bromas de contenido sexual que resultan degradantes u ofensivos.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hacer comentarios deliberados de connotación sexual sobre la apariencia, vestimenta o aspecto físico que resultan intimidatorios o desagradables y que no son solicitados (“Que bonita te ves hoy”; “Ese vestido se te ve muy bien”).</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hacer gestos o miradas obscenas que incomodan o intimidan y que no son solicitados ni autorizados por las mujeres o personas de la clase.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tener contacto deliberado no solicitado o acercamiento físico innecesario.</li> </ul>	
<p><i>Continúa...</i></p>	

Acciones de violencia	Sugerencias de cambio o modificación
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expresar comentarios, burlas, “halagos”, piropos y bromas hacia otra persona, individualmente o en grupo, que hagan referencia a la apariencia o con connotación sexual, bien sean presenciales o a través de medios digitales, incluyendo redes sociales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprender que, en el marco de los derechos humanos, no existen los así llamados “piropos”, sino que estos representan acciones y conductas de acoso sexual.</li> </ul>

## Preguntas para reflexionar

- ¿En algún momento he presenciado algún comentario en donde se hable del cuerpo con una connotación íntima y/o de la sexualidad de algún estudiante y no he actuado en consecuencia?
- ¿Suelo emplear frases, bromas o chistes en donde hablo del cuerpo de las mujeres con una connotación sexual o me río de los chistes que hagan otros compañeros o alumnos?
- ¿Suelo creer que la forma en la que se visten las personas justifica o provoca la violencia sexual que puedan vivir?
- ¿Hago comentarios que no fueron previamente consensuados a compañeras o alumnas relacionados con su cuerpo, cómo están vestidas o si se ven guapas?
- ¿He dicho algún comentario en donde culpabilizo a las víctimas de violencia sexual y digital, bajo el argumento de “si ya saben que se puede difundir la fotografía o video íntimo para qué lo hacen”?



# Acciones que resultan en machismos cotidianos

Los machismos cotidianos son aquellas conductas que resultan de la construcción social del género en donde las personas realizamos acciones que basadas en lo que creemos propio de los hombres y propio de las mujeres, vulneran, denigran y violentan principalmente a las mujeres de una forma “sutil”, difícil de percibir y que se replica de forma casi inconsciente y “natural”.

<p><b>Mansplaning / Machoexplicación</b></p> <p>Cuestionar los conocimientos de las mujeres e intentar “iluminar” con tus aportaciones o con las aportaciones de los alumnos hombres lo que ellas dicen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• “Déjame explicarte”; “Jorge, corrige a tu compañera”, “Hay cierta razón en lo que dices, pero Juan podría complementarlo mejor”.</li> </ul>	<p><b>Manerrupting / Interrupción</b></p> <p>Interrupción innecesaria del discurso que hacen los hombres cuando una mujer intenta decir o explicar algo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• “Permíteme, déjame explicarlo primero”; “No, no, no, eso que dices no es así, yo digo que...”.</li> </ul>
<p><b>Gaslighting / abuso emocional</b></p> <p>Hacerle creer a una mujer, de forma muy sutil, que lo que ella opina y piensa no es real, no tiene sentido o está fuera de lugar.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• “Las cosas no sucedieron como las planteas”; “Te estás confundiendo”; “Estás exagerando, nada es como tú dices”.</li> </ul>	<p><b>Bropriating / violencia intelectual</b></p> <p>Momento en que las mujeres tienen una idea, la aplican y los hombres se llevan los créditos de dicha iniciativa.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• “Gran trabajo el de Juan y Ricardo, qué bien que Laura diseñó la presentación final”.</li> </ul>

## Preguntas para reflexionar

- ¿Suelo dirigirme a las mujeres de forma condescendiente?
- ¿Interrumpo constantemente a las mujeres cuando están hablando?
- ¿Me apropio de ideas de las mujeres o invalido sus conocimientos de alguna forma?

## Otras formas de violencia en entornos y espacios digitales

El entorno digital, a través del uso de las redes sociales, ha resultado ser uno de los ámbitos en donde mayor violencia se ejerce en la actualidad. La poca información que hay sobre las normas y pautas de convivencia a través de las redes ha implicado que se conviertan en espacios inseguros para todas las personas, y es en ellas donde la violencia sexual también ha tenido un aumento considerable.

26

Acciones de violencia	Ejemplos	Sugerencias de cambio o modificación
<ul style="list-style-type: none"><li>• <i>Ciberacoso</i>. Hostigamiento, intimidación o exclusión vía mensajes de texto, videos o fotografías con la finalidad de insultar y dañar la integridad psicológica y emocional de las personas.</li><li>• <i>Doxeo</i>. Investigar y difundir información para averiguar la identidad de una persona con fines de acoso o difamación.</li><li>• <i>Grooming</i>. Una persona adulta que contacta a otra persona menor de edad a través de internet para obtener a cambio actos de índole sexual (conducta considerada delito en nuestras leyes).</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Incitar al alumnado a revisar las redes sociales o tolerar la divulgación de memes, imágenes, videos y <i>gifs</i> que violenten la dignidad de las personas.</li><li>• Vigilar, monitorear y acechar las redes sociales del alumnado (<i>stalkear</i>).</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Respetar la privacidad y los espacios íntimos de tu alumnado. No vigiles ni consultes sus redes sociales. Tu única preocupación debe ser su desempeño académico, no su vida privada.</li><li>• Utilizar las vías oficiales para la comunicación con el alumnado (por ejemplo, el correo institucional).</li></ul>

## Preguntas para reflexionar

- He presenciado o enviado a algún chat, memes que pueden ofender directa o indirectamente a algún integrante de la comunidad universitaria?
- ¿He presenciado el envío de fotografías o videos de carácter sexual de alguna persona integrante de la comunidad y no he denunciado dichos actos?
- ¿He tenido algún contacto personal a través de redes sociales con mis alumnas o alumnos?



## El lenguaje puede generar discriminación o construir igualdad

De acuerdo con la *Guía de buenas prácticas docentes en género e igualdad* (2022), “el lenguaje puede ser una herramienta de empoderamiento o de discriminación” (2022, p. 26). A través del lenguaje, podemos fortalecer las prácticas y conductas violentas y discriminatorias, o bien, cuestionar las desigualdades y las violencias que pueden llegar a ejercerse con nuestras palabras.

28

El documento antes referido nos otorga algunas claves que posibilitan la autorreflexión en torno al uso del lenguaje (2022, p. 27):

- a. Comprende que nuestro alumnado es heterogéneo y esa diversidad debe ser reconocida por todas y todos.
- b. Realiza cambios en nuestro lenguaje inclusivo no de manera forzosa, sino de forma gradual, progresiva y consciente.
- c. Hazte consciente de tu lenguaje machista, discriminatorio o excluyente: elimina dichos populares, refranes, dobles sentidos o chistes machistas de tus ejemplos de clase, así como todo aquello que refuerce y perpetúe estereotipos y roles de género.
- d. Considera que las formas en las que desarrollas tu clase transmiten una forma de ver el mundo y, al mismo tiempo, son un escenario para perpetuar o modificar estereotipos y roles de género.

Para profundizar sobre el tema, te sugerimos consultar el documento *Práctica docente con equidad de género. Una guía de trabajo* (2012) para aprender a eliminar el lenguaje sexista que invisibiliza la presencia de las mujeres en los espacios educativos, así como ir modificando algunas de las formas en las que interactuamos con nuestro alumnado a partir del uso de sustantivos genéricos y colectivos, con lenguaje neutro e incluyente. También te recomendamos el documento *Manual de comunicación no sexista*, editado por el Instituto Nacional de las Mujeres y el *Manual de uso incluyente y no discriminatorio del lenguaje* de la UNAM. Estos son algunos ejemplos:

Lenguaje tradicional	Lenguaje neutro
Alumnos	Alumnado, estudiantes
Profesores	Profesorado, cuerpo académico
Nosotros	Las personas
Todos	Todas, todos y todes

# Elementos clave para el diseño de la práctica y contenidos en la docencia con perspectiva de género e igualdad

30

Las siguientes son pautas y claves de autorreflexión que nos permiten identificar si nuestra práctica docente incorpora la perspectiva de género e igualdad en nuestros materiales, contenidos y prácticas de clase. El documento titulado *Guía de buenas prácticas docentes en género e igualdad* (2022) nos da algunas claves y preguntas que podríamos responder y comenzar a ejercer de manera paulatina:

- a.** Identificar si hemos llegado a invisibilizar el aporte de las mujeres en la construcción y producción del conocimiento.
  - » ¿Nuestros contenidos y materiales de clase eliminan, suprimen o minimizan la presencia de las mujeres en el aporte y construcción del conocimiento?
  - » ¿Conocemos materiales académicos en nuestra *expertise* o disciplina generados por mujeres? ¿Hemos realizado una búsqueda de obras escritas por mujeres que podamos emplear en nuestra cátedra?
  - » ¿Incluimos en nuestros materiales bibliográficos de clase obras escritas por mujeres?
- b.** Reconocer si nuestras prácticas y contenidos perpetúan y refuerzan estereotipos y roles de género.
  - » ¿Hablamos y colocamos a las mujeres en el rol tradicional y a los hombres en el rol de dominio?
  - » ¿Situamos a las mujeres desde un papel de debilidad o a los hombres desde un rol de fuerza?
  - » ¿Pensamos en el desarrollo de habilidades de liderazgo desde una lógica masculina?
  - » ¿Ejercemos una práctica docente capaz de trascender el empoderamiento y formar autonomía en las mujeres y jóvenes de nuestra comunidad?

- c.** Preguntar si alguna persona de nuestro alumnado tiene necesidades específicas o especiales que se deban considerar en el desarrollo de la clase. Pueden ser desde una discapacidad, la forma en la que esa persona desea que nos dirijamos a ella, o bien, las labores de cuidado que pueden estar desempeñando (algunas veces, estas demandas pueden ser públicas, pero por lo general, suelen transmitirse de manera privada y directa, ante lo cual, es indispensable conservar confidencialidad en torno a la petición).
- » ¿Te has preguntado si alguna persona de tu clase desempeña labores de cuidado de algún niño o niña, persona adulta mayor o cualquier persona en condición de dependencia, y cómo hace compatibles estas labores con su actividad estudiantil?
  - » ¿Has preguntado a tu alumnado cómo desea ser nombrado en las listas o interacción en clase (específicamente para respetar la identidad y expresión de género)?
  - » ¿Has realizado o propuesto acciones que permitan y faciliten la participación plena del alumnado que tiene alguna situación de discapacidad (visual, motora, auditiva, etcétera)?
- d.** Fomentar la creación de grupos o equipos de trabajo mixtos y no solo conformados por mujeres u hombres. Observar los roles que se asignan a cada participante para identificar si el reparto de actividades perpetúa roles y estereotipos (ejemplo: las mujeres dan diseño a las presentaciones, los hombres exponen en clase).
- e.** Generar conciencia a partir de los datos.
- » Cuando presentas datos estadísticos, ¿revisas que los mismos se encuentren desagregados por sexo o género?
  - » ¿Procuras utilizar cifras que permitan visibilizar las distintas circunstancias y desigualdades que transversan e interesectan a las personas?
  - » ¿Promueves la revisión de datos desde una perspectiva de género y de derechos humanos?

## La labor de tutorías y otras actividades fuera del aula

32

La Universidad de Guadalajara tiene una apuesta importante en la labor de acompañamiento de las y los docentes desde el trabajo de las tutorías, mismo que permite orientar al alumnado en diferentes aspectos de su vida universitaria. La relación que establecemos con el alumnado desde la función de la tutoría no se establece bajo principios jerárquicos o de poder, como lo menciona la *Guía de buenas prácticas docentes en género e igualdad* (2022); la función de la tutoría que llevamos a cabo es un “saber hacer de agente de ayuda ante alguna situación problemática o de duda que tenga el alumnado desde una visión humana” (2022, p. 45). Desde esta perspectiva, en la que nuestro alumnado puede recurrir a su tutora o tutor, tenemos que ser conscientes sobre la importancia de generar espacios igualitarios, sin discriminación y, sobre todo, seguros. Las y los tutores debemos ser conscientes de que este tipo de acercamientos generan orientación, asesoramiento y consejos y que se deben dar sin sesgos de género ni prácticas de violencia.

Hay que reconocer que, en muchas ocasiones, los espacios de tutoría pueden ser espacios en los que el alumnado, sobre todo las alumnas, confíen en el profesorado situaciones personales de violencia en los espacios universitarios o en su vida familiar y privada. Si este es el caso, es importante que sepamos derivar directo a una atención de primer contacto, que es la figura determinada por nuestro protocolo PPASE para atender cualquier caso de violencias de género (especificamos algunas recomendaciones de actuación y derivación en el apartado siguiente).

Para atender desde una perspectiva de género e igualdad nuestra labor, recomendamos hacer las siguientes preguntas:

- ¿Brindo el mismo trato a alumnas que a alumnos? ¿Trato de manera condescendiente a las alumnas?
- ¿Tengo claridad en la forma de canalizar y atender algún caso de violencia de género que me comparta el alumnado?
- ¿Mis asesorías se brindan en espacios seguros para el alumnado?



- ¿Soy cuidadosa/o del principio de confidencialidad que implica la actividad de tutorías que proporciono?
- ¿Brindo asesorías y acompañamientos sin sesgos de género?
- ¿Brindo asesorías y acompañamientos bajo la lógica del respeto, libre de cargas de mis propias posturas religiosas o prejuicios morales?
- ¿Procuró solo escuchar los datos más relevantes que me permitan hacer una canalización adecuada sin necesidad de revictimizar a la alumna o alumno?
- ¿Conozco a la unidad de primer contacto de mi Centro Universitario o plantel? ¿Tengo claridad de dónde buscar por nombre a las personas primer contacto y sé dónde se ubican sus instalaciones?
- ¿Evito realizar aseveraciones o teorías relacionadas con los asuntos de los que tengo conocimiento?

## Qué hacer en caso de identificar o conocer alguna situación de violencia de género o discriminación

Si alguna persona de tu alumnado llega a confiar en ti y te relata una situación de violencia, llegas a presenciar o tener conocimiento de un evento de violencia o discriminación, es muy importante que atiendas los siguientes pasos y que, al mismo tiempo, conozcas el procedimiento que institucionalmente se sigue para atender los casos, investigarlos y establecer posibles sanciones ante los mismos (es decir, las vías y formas en las que actúa y se implementa el Protocolo PPASE).

1. Actuar de manera inmediata: mantener una actitud receptiva pero no solicitar detalles de los hechos. No emitir juicios o prejuicios sobre la situación ni hacer preguntas que pongan en duda los hechos.
  - a. No restar importancia ante las situaciones.
  - b. No emitir juicios o prejuicios ante las conductas y situaciones de violencia (no emitas frases como: “Te lo buscaste”; “Tú lo provocaste”; “Cómo no querías que pasara esto”; “No es para tanto, estás exagerando”).
  - c. No presionar o emitir criterios o tomar decisiones por las víctimas.
  - d. No desincentivar la intención de denuncia de la persona víctima (evitar decir cosas como: “Ni va a pasarle nada al agresor/a y solo te vas a exponer, esos procesos tardan un montón”).
  - e. Alentar a las personas a iniciar su proceso de denuncia, pero si no están seguras de hacerlo, no forzarlas.
  - f. Evitar prácticas maternalistas o paternalistas que intenten proteger a las víctimas. Evitar el contacto físico para hacerla sentir “cómoda” (no abrazos ni caricias).
2. Con el fin de no revictimizar, buscar de manera inmediata los datos de la persona de primer contacto de tu Centro Universitario o plantel, con el fin de contactarle y derivar para atención inmediata. Consultar los datos de las personas de primer contacto en el sitio: <http://igualdad.udg.mx/>

**primeros contactos.** Las únicas personas capaces de brindar atención a la víctima y levantar su denuncia son las y los primeros contactos.

3. Preservar en todo momento la máxima confidencialidad de los hechos y datos de las personas involucradas en el acto de violencia.
  - a. Evitar los rumores sobre los hechos.
  - b. No compartir información sobre la persona víctima o agresora.
  - c. No conservar ningún material de posible prueba que te hayan compartido. Ese material solo se debe proporcionar a las Comisiones de Responsabilidades y Sanciones responsables de investigar, analizar y evaluar los casos de violencias de género.
4. Cuando la persona víctima se acerque al primer contacto, recibirá atención integral y tendrá la posibilidad de solicitar medidas cautelares para su protección (mismas que no son una sanción, sino formas de proteger la integridad de las víctimas).

Te compartimos el flujo de pasos que sigue el proceso de denuncia toda vez que la persona víctima se acerca a atención de primer contacto:

### Atención de primer contacto

1

Una vez que la persona llega con el primer contacto se explica en qué consiste la atención. La víctima debe sentir que se encuentra en un lugar seguro, espacio reconfortante, que la persona que la atiende muestra interés, empatía, está abierta a la escucha y puede asesorarle de forma adecuada.

2

Se recolecta la información de la víctima, presunta persona responsable y testigos, así como lo relacionado con los hechos. Se explica claramente que los datos solicitados ayudan a proporcionar los servicios y opciones necesarias a las personas que acuden a la atención y que los datos son confidenciales.

3

Se confirma con la víctima que toda la información brindada haya sido clara y que, en caso de no serlo, puede externar cualquier duda, se explica de forma detallada, en caso de querer dar trámite a la denuncia, cuál será el procedimiento a seguir con la autoridad correspondiente.

4

Se realiza el análisis de riesgo, se determina de acuerdo con las características individuales y contextuales de cada persona cuál es el grado de seguridad o de riesgo que tiene una persona de padecer más violencia en el futuro y a partir de ello se proponen las medidas cautelares idóneas y se sugieren los servicios especializados.

### Tramitación de la denuncia por parte de la persona primer contacto

Si el acto de violencia constituye una posible falta a la norma universitaria, remitirá la denuncia a la persona que funja como secretario de la Comisión de Responsabilidades y Sanciones competente, para que proceda a la investigación y, en su caso, inicie el procedimiento de responsabilidad.

En caso de que la persona señalada como responsable sea un trabajador de la Universidad, informará a la Coordinación General de Recursos Humanos, para que en su caso realice los procedimientos legales en materia laboral a los que haya lugar.

Cuando se identifique cualquier presunta violación a los derechos universitarios por parte de las autoridades universitarias, se hará del conocimiento de la Defensoría de los Derechos Universitarios para los efectos correspondientes.

# Para la Universidad de Guadalajara, una docencia igualitaria y sin discriminación

El personal docente cumple con las siguientes acciones:

1. Mantiene siempre una actitud activa y reflexiva en torno a las prácticas discriminatorias y de violencia.
2. Resuelve los conflictos y las discusiones que se generan en el aula y las relaciones con el alumnado, con una actitud constructiva que evidencia la prevalencia de roles y estereotipos de género, así como actitudes y conductas machistas o misóginas.
3. Conoce y se apropia de nuestros protocolos, códigos, normas y reglamentos que atienden, previenen, sancionan y erradican cualquier forma de violencia de género en la Universidad de Guadalajara.
4. Tiene claridad en cuanto a las formas en las que puede atender y canalizar algún caso de violencia para evitar la victimización y preservar la confidencialidad de los hechos.
5. Informa a su alumnado sobre estos nuevos procedimientos y recursos para construir una Universidad libre de discriminación y con cero tolerancia ante cualquier acto de violencias de género.
6. Determina que sus espacios de ejercicio de docencia y tutorías (aulas y espacios extra-aula) se conducen bajo una visión de “tolerancia cero” ante cualquier forma de discriminación y violencias de género.
7. Es respetuoso de las orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género diversas.
8. Intenta hacer consciente la introducción de la perspectiva de género a su práctica docente a través de reflexionar sobre su lenguaje, ejercicios, contenidos y programas de clase.
9. Se compromete en la tarea de visibilizar el aporte, producción y generación de conocimiento de las mujeres en diferentes áreas de la ciencia y producción del conocimiento.
10. Desarrolla habilidades de escucha y empatía, desarrollando una escucha activa ante situaciones de violencias, discriminaciones y desigualdades que el alumnado le comparte.

11. Ayuda y colabora para que el alumnado aprenda a desarrollar habilidades que le permitan identificar y rechazar estereotipos sexistas, conductas machistas y prácticas de violencia y discriminación. Se vuelve agente transformador que detona el cambio con su propio ejemplo.
12. Genera acuerdos y no reglas o prohibiciones, y promueve que los mismos sean respetados y asumidos por todo el alumnado.
13. Utiliza un lenguaje que incluye a todas las personas desde sus diversidades.
14. Practica la libertad de cátedra de forma adecuada y comprendiendo sus límites a partir de un buen ejercicio de autoridad y del respeto de los derechos humanos.
15. Amplía y fortalece su conocimiento en materia de derechos humanos y género. Participa con apertura en los procesos formativos al respecto.
16. Impulsa cambios a sus prácticas docentes desde un sentido transformador:

Pasa de:	A:
Ejercer prácticas tradicionales de docencia.	Incorporar nuevas propuestas pedagógicas apegadas a la igualdad y al marco de los derechos humanos.
Concebir la docencia como relación de poder y sumisión (asimétrica y sin apego a los derechos humanos).	Ejercer una docencia basada en la relación de igualdad y respeto, capaz de crear ambientes de cooperación y reflexión colectiva.
Concebirse como fuente de saber.	Ser facilitador del aprendizaje en entornos igualitarios, con apertura al aprendizaje colectivo.
Concebirse como representante de autoridad.	Ser colaborador y parte del equipo.
Imaginarse como guía de conducta.	Ser modelo de conducta cívica, democrática e igualitaria.
<i>Continúa...</i>	

Pasa de:	A:
Ser garante de la representatividad institucional.	Ser promotor del cambio institucional que se fundamenta en la justicia, la no impunidad y el principio de las no represalias.

Fuente: elaboración de la UPI basada en el texto de Cervantes, M., Sánchez, C. y Villalobos, M. (2013).

17. Es consciente de que sus prácticas de autoridad y relación pueden impulsar ambientes transformadores, democráticos, igualitarios y respetuosos de los derechos humanos en el aula y en sus actividades fuera de ella.

## Bibliografía

- Cervantes, M., Sánchez, C. y Villalobos, M. (2013). *Percepción de la violencia del docente hacia el alumno en instituciones de educación superior*. Ponencia presentada en el Primer Congreso Internacional de Investigación Educativa RIE-UANL. Monterrey. <https://core.ac.uk/download/76597215.pdf>
- Consejería de Educación (s/f). *Guía de buen trato y prevención de la violencia de género. Protocolo de actuación en el ámbito educativo*. Colección Plan de Igualdad 11. Junta de Andalucía.
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006). Texto aprobado el 13 de diciembre. <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
- Coordinación para la Igualdad de Género (2022). *Herramientas para una docencia igualitaria, incluyente y libre de violencias*. México. UNAM. [https://coordinaciongenero.unam.mx/avada\\_portfolio/herramientas-para-una-docencia-igualitaria/](https://coordinaciongenero.unam.mx/avada_portfolio/herramientas-para-una-docencia-igualitaria/)
- Hernández Arriaza, M. y Prieto Urzúa, M. (2018). El abuso de autoridad docente: desarrollo de un instrumento de medida. *reop-Revista Española de Orientación y Psicoterapia*, 29(1), 58-73. <https://doi.org/10.5944/reop.vol.29.num.1.2018.23294>
- Instituto Interamericano de Derechos Humanos (2012). *Por una educación libre de discriminación y violencia*. San José, Costa Rica. <https://www.iidh.ed.cr/images/Publicaciones/EducaDH/Por%20una%20educacion%20libre%20de%20discriminacion%20y%20violencia.pdf>
- Jiménez Sánchez, C. y Cisneros Ávila, F. (coords.) (2022). *Guía de buenas prácticas docentes en género e igualdad*. España. Uma Editorial. <https://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/24709/9788413351773.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Martínez Moscoso, D.M. (2013). *Práctica docente con equidad de género. Una guía de trabajo*. Guadalajara. Universidad de Guadalajara-Centros de Estudio de Género. [http://www.publicaciones.cucsh.udg.mx/kiosko/2012/images/practica\\_docente.pdf](http://www.publicaciones.cucsh.udg.mx/kiosko/2012/images/practica_docente.pdf)



## Anexo. Marco jurídico

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 1º, consagra el derecho a la igualdad y no discriminación, y señala que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales ratificados por México. Dicho esto, las autoridades, en el ámbito de sus respectivas competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar estos derechos y las garantías para su protección, de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, así como de prevenir, atender, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos.

Los artículos 3 y 4 de la Constitución federal señalan que todas las personas tienen derecho a una educación basada en el respeto irrestricto de la dignidad de las personas, con enfoque de derechos humanos y de igualdad sustantiva, y que mujeres y hombres son iguales ante la ley.

La Recomendación General núm. 36 (2017) de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) sobre el derecho de las niñas y las mujeres a la educación establece que la educación cumple una función esencial, transformadora y de empoderamiento en la promoción de los valores de los derechos humanos y se considera la vía para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

El artículo 74 de la Ley General de Educación señala que las autoridades educativas, en el ámbito de su competencia, promoverán la cultura de la paz y no violencia para generar una convivencia democrática basada en el respeto a la dignidad de las personas y de los derechos humanos y realizarán acciones que favorezcan el sentido de comunidad y solidaridad, donde se involucren los educandos, los docentes, madres y padres de familia o tutores, así como el personal de apoyo y asistencia a la educación, y con funciones directivas o de supervisión para prevenir y atender la violencia que se ejerza en el entorno escolar.

La Ley General de Educación Superior, artículo 7 fracción VI, establece que la educación superior fomentará el desarrollo humano integral del estudiante en la construcción de saberes basándose entre otros, en el combate a todo tipo y modalidad de discriminación y violencia, con

especial énfasis en la que se ejerce contra las niñas y las mujeres, las personas con discapacidad o en situación de vulnerabilidad social, y la promoción del cambio cultural para construir una sociedad que fomente la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

El artículo 10 de la misma ley establece que los criterios para la elaboración de políticas en materia de educación superior se basarán en: “[...] XIX. La promoción y respeto de la igualdad entre mujeres y hombres generando alternativas para erradicar cualquier tipo y modalidad de violencia de género en las instituciones de educación superior”.

42 Asimismo, en el artículo 42 establece que las instituciones de educación superior, con el apoyo de las autoridades respectivas, en sus ámbitos de competencia, promoverán las medidas necesarias para la prevención y atención de todos los tipos y modalidades de violencia, en específico la de género, así como para la protección del bienestar físico, mental y social de sus estudiantes y del personal que labore en ellas. Dichas medidas se basarán en diagnósticos y estudios de las actividades académicas, escolares y administrativas para lograr una detección y atención oportuna de los factores de riesgo, violencia y discriminación, estableciendo protocolos de atención y proporcionando, en su caso, servicios de orientación y apoyo de trabajo social, médico y psicológico.

El artículo 43 de la multicitada ley refiere que el Estado reconoce la importancia y coadyuvará a garantizar que las instituciones de educación superior se constituyan como espacios libres de todo tipo y modalidad de violencia, en específico la de género, y de discriminación hacia las mujeres, para garantizar el acceso pleno al derecho a la educación superior.

En el ámbito de su competencia, conforme a sus procedimientos normativos y de acuerdo con sus características, las instituciones de educación superior promoverán, entre otras, la adopción de las siguientes medidas:

- I. En el ámbito institucional:
  - a. Emisión de diagnósticos, programas y protocolos para la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos y modalidades de violencia; en el caso de la violencia contra las mujeres, se excluirán las medidas de conciliación o equivalentes como medio de solución de controversias;

- b.** Creación de instancias con personal capacitado para la operación y seguimiento de protocolos para la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos y modalidades de violencia, en específico la que se ejerce contra las mujeres;
  - c.** Adopción de medidas para considerar la violencia que se ejerce contra las mujeres como causa especialmente grave de responsabilidad;
  - d.** Aplicación de programas que permitan la detección temprana de los problemas de los tipos y modalidades de la violencia contra las mujeres en las instituciones de educación superior, para proporcionar una primera respuesta urgente a las alumnas que la sufren;
  - e.** Realización de acciones formativas y de capacitación a toda la comunidad de las instituciones de educación superior en materia de derechos humanos, así como de la importancia de la transversalización de la perspectiva de género;
  - f.** Promoción de la cultura de la denuncia de la violencia de género en la comunidad de las instituciones de educación superior, y
  - g.** Creación de una instancia para la igualdad de género cuya función sea la incorporación de la perspectiva de género en todas las acciones que lleve a cabo la institución;
- II.** En el ámbito académico:
  - a.** Incorporación de contenidos educativos con perspectiva de género que fomenten la igualdad sustantiva y contribuyan a la eliminación de todos los tipos y modalidades de violencia, en específico la que se ejerce contra las mujeres, así como los estereotipos de género y que estén basados en la idea de la superioridad o inferioridad de uno de los sexos, y
  - b.** Desarrollo de investigación multidisciplinaria encaminada a crear modelos para la detección y erradicación de la violencia contra las mujeres en las instituciones de educación superior, y
- III.** En el entorno de la prestación del servicio:
  - a.** Fomento de senderos seguros dentro y fuera de las instalaciones de las instituciones de educación superior;
  - b.** Promoción del mejoramiento del entorno urbano de las instituciones de educación superior, así como de su infraestructura para la generación de condiciones de seguridad de las mujeres;

- c. Dignificación de las instalaciones sanitarias con la implementación de medidas que respeten los derechos y la dignidad de las mujeres y se constituyan como espacios libres de violencia;
- d. Fomento de medidas en el transporte público para garantizar la seguridad de las alumnas, académicas y trabajadoras de las instituciones de educación superior en los trayectos relacionados con sus actividades académicas y laborales, respectivamente, y
- e. Promoción de transporte escolar exclusivo para mujeres.

El Programa Sectorial de Educación 2020-2024 establece como estrategia prioritaria 4.4 Propiciar la transformación de las escuelas en comunidades educativas para el aprendizaje y la reconstrucción del tejido social, y en la acción 4.45 establece que se debe asegurar la aplicación de mecanismos con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género para la prevención, detección y actuación oportuna en casos de maltrato, acoso y violencia escolar y en la escuela, así como el registro de las incidencias que se presenten en la escuela.

La Recomendación General 43/2020 de la CNDH sobre violación al acceso a la justicia establece como uno de los puntos recomendatorios que se deberán realizar las acciones necesarias para que el personal adscrito a las instituciones realice las investigaciones relacionadas con violencia de género, las cuales deberán llevarse a cabo de manera exhaustiva, objetiva, imparcial y en estricto apego a la normatividad que los rige y se emitan determinaciones con pleno respeto a los derechos humanos.

El artículo 40 de la Ley de Acceso de las Mujeres a vivir una Vida Libre de Violencia del Estado de Jalisco señala que corresponde a las Instituciones Públicas de Educación Superior:

- I. Promover con la comunidad científica y académica la participación con el Gobierno del Estado en la elaboración de los planes y programas derivados de la aplicación de la presente ley;
- II. Promover la elaboración de estudios estadísticos sobre la violencia de género en el estado;
- III. Promover la difusión, entre la comunidad estudiantil, de una cultura de respeto a los derechos humanos de las mujeres;
- IV. Aprobar, observar y aplicar protocolos de actuación especializados para la prevención, atención, sanción y erradicación de las violencias

contra las mujeres, niñas y en razón de género, de forma particular en lo relacionado con el acoso y hostigamiento sexual, así como con la violencia digital, en todas sus formas y manifestaciones, dirigidos al personal y estudiantes de los planteles universitarios, y

- V. Diseñar e implementar campañas de difusión masiva para prevenir la violencia digital, haciendo énfasis en los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres.



**Guía práctica para ejercer una docencia  
igualitaria, respetuosa y sin discriminación**

se terminó de editar en junio de 2024  
en las oficinas de la Editorial Universidad de Guadalajara,  
Ingeniero Hugo Vázquez Reyes 39, interior 32-33, Industrial  
los Belenes, 45150, Zapopan, Jalisco.