



**Universidad Autónoma
del Estado de México**

**Facultad de Ciencias Políticas y Sociales (sede)
Instituto de Ciencias Agropecuarias y Rurales**

**La incorporación de la perspectiva de género en la práctica docente en el nivel medio superior
de la UAEMéx. Una estrategia de sensibilización al profesorado para la disminución de las
violencias.**

TRABAJO TERMINAL DE GRADO

Que para obtener el grado de:

MAESTRA EN GÉNERO, SOCIEDAD Y POLÍTICAS PÚBLICAS

Presenta

MIRIAM GABRIELA ALMAZÁN BEJARANO

Comité de Tutores(as):

Directora: Mtra. Araceli Pérez Damián

Co- directora: Mtra. Rocío Álvarez Miranda

Tutor: Dr. Carlos Alberto Leal Reyes

**Este trabajo fue realizado gracias al apoyo del
Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías**

Toluca, Estado de México, 11 de junio de 2025



Índice

Índice de tablas, cuadros, gráficas, figuras y anexos.....	4
Introducción.....	6
Problematización de género.....	9
Capítulo I. Marco conceptual.....	12
1.1 Concepto y fines de la educación.....	12
1.2 La educación formal, no formal e informal: elementos que perpetúan conductas.....	14
1.3 El rol de la práctica educativa y la docencia.....	16
1.3.1 La docencia.....	16
1.3.2 La práctica educativa.....	18
1.4 La práctica docente.....	20
1.5 El proceso enseñanza aprendizaje.....	22
1.6 Las y los docentes como agentes de autoridad moral.....	23
1.7 Educabilidad, una herramienta para el desafío de desigualdades.....	24
1.8 Currículum oculto y explícito, su impacto dentro del aula.....	26
1.9 Educación sexista y violencia de género.....	28
1.10 El papel de la o el docente permeado por la violencia Instrumental.....	31
1.11 El perfil y el papel del o la docente. Características de la práctica docente en México.....	32
1.12 La educación con perspectiva de género.....	33
1.13 La práctica docente con enfoque de género.....	34
1.14 Práctica pedagógica.....	35
1.15 Libertad de cátedra.....	37
1.16 La cultura institucional.....	39
Capítulo II. Marco Normativo sobre la incorporación de la perspectiva de género en la educación, por medio de las y los docentes.....	41
2.1 Internacional.....	41
2.2 Nacional.....	43
2.3 Estatal.....	45
2.4 Legislación universitaria.....	46
Capítulo III. Diagnóstico del Plantel Adolfo López Mateos de la escuela preparatoria.....	48
3.1 Diseño Metodológico mixto.....	48
3.2 Criterios de selección.....	50
3.3 El Nivel Medio Superior. Currículo del Bachillerato Universitario 2015 de la UAEMéx.....	52

3.4 Panorama de la Universidad Autónoma del Estado de México: el camino a la igualdad de género	60
3.5 Administración 2021-2025 del Dr. Carlos Eduardo Barrera Díaz. Un eje transversal por la igualdad de género.....	61
3.5.1 Primer Informe de Actividades del Dr. Carlos Eduardo Barrera Díaz. 03 de marzo del 2022.....	63
3.5.2 Segundo Informe de Actividades del Dr. Carlos Eduardo Barrera Díaz. 03 de marzo del 2023.....	65
3.6 Plantel “Adolfo López Mateos” de la Escuela Preparatoria Informes de Actividades. Administración 2018-2022 del Maestro Camerino Juárez Toledo.	67
3.7 Primer Informe de Actividades de la Administración 2022-2026 del Dr. Arturo Mejía Zamora.....	73
3.8 La CIEG y DIDEPA dos actores fundamentales en la promoción de la igualdad de género en la UAEMéx.....	75
3.8.1 Coordinación Institucional de Equidad de Género (CIEG).....	75
3.8.2 Dirección del Desarrollo del Personal Académico (DIDEPA).....	78
3.9 Los Comités de Género de la UAEMéx.....	82
3.10 Diagnóstico específico. Contexto Actual del Plantel Adolfo López Mateos de la escuela Preparatoria.....	86
3.11. Población docente.....	87
3.12 Análisis y resultados de la encuesta a docentes.....	89
3.13 Análisis y resultados del cuestionario aplicado al estudiantado.....	114
3.14 Principales hallazgos del diagnóstico específico.....	126
 Capítulo IV. Descripción de la estrategia de intervención.....	130
4.1 Árbol de problemas.....	130
4.2 Árbol de soluciones.....	131
4.3 Identificación de la problemática central.....	132
4.4 Análisis de alternativas.....	133
 Capítulo V. Propuesta de intervención para la promoción de una práctica docente con perspectiva de género.....	135
5.1 Infografías.....	135
5.2 Diseño de la estrategia.....	136
5.3 Implementación.....	143
5.4 Evaluación de la estrategia.....	145
5.5 Resultados cuantitativos de la implementación de la estrategia.....	146
5.6 Resultados cualitativos de la implementación.....	151
 Conclusiones.....	155
Fuentes consultadas.....	158
Anexos.....	163

Índice de tablas, cuadros, gráficas, figuras y anexos

Tabla 1. Categorías de análisis
Tabla 2. Denuncias presentadas durante el 2019
Tabla 3. Planteles de la Escuela preparatoria de la UAEMéx
Tabla 4. El nivel medio superior de la UAEMéx
Tabla 5. Capacitaciones. Periodo: octubre, 2020
Tabla 6. Capacitaciones. Periodo: junio, 2021
Tabla 7. Capacitaciones. Periodo: julio, 2021
Tabla 8. Asistencia a las capacitaciones del Comité de Género 2023
Tabla 9. Personal Académico
Tabla 10. Matrícula Docente 2022 Plantel Adolfo López Mateos
Tabla 11. Tipo de contratación
Tabla 12. Formación académica del profesorado
Tabla 13. Unidades de Aprendizaje impartidas por el personal docente, desagregadas por sexo
Tabla 14. Burlas emitidas por docentes
Tabla 15. Baja autoestima

Cuadro 1. Ejes para el desarrollo institucional
Cuadro 2. Acciones para la atención de la violencia
Cuadro 3. Informes del Mtro. Camerino Juárez Toledo. Administración 2018-2022
Cuadro 4. Actividades del Comité de Género del Plantel Adolfo López Mateos
Cuadro 5. Actividades de capacitación y sensibilización
Cuadro 6. Actividades de género en favor de la igualdad
Cuadro 7. Capacitaciones DIDEPA
Cuadro 7. Diferencias en el aprendizaje entre hombres y mujeres
Cuadro 8. Factores que impulsan o inhiben la violencia en la práctica docente

Gráfica 1. Asistencia a cursos de formación profesional
Gráfica 2. Tipo de contratación
Gráfica 3. Último grado de estudios
Gráfica 4. Papel del docente en la educación
Gráfica 5. Pulcritud y orden en actividades escolares
Gráfica 6. Mayor participación en trabajos en equipo
Gráfica 7. Mayor participación en clase
Gráfica 8. Problemático/a
Gráfica 9. Uso del Lenguaje incluyente

Grafica 10. Comentarios despectivos
Gráfica 11. Clima dentro del aula
Gráfica 12. Frases ofensivas
Gráfica 13. Comentarios de índole sexual
Gráfica 14. Comentarios sexistas
Gráfica 15. Identificación de la violencia
Gráfica 16. Temáticas de interés para las y los docentes
Gráfica 17. Relevancia de la infografía
Gráfica 18. Enfoques y estrategias para la práctica docente
Gráfica 19. Diseño visual
Gráfica 20. Recomendaciones y recursos

Figura 1. Mapa del Estado de México con planteles de la escuela preparatoria de la UAEMéx 2021
Figura 2. Mapa curricular del nivel medio superior
Figura 3. Mapa de asignaturas del bachillerato
Figura 4. Ubicación del plantel Adolfo López Mateos
Figura 5. Respuestas abiertas sobre pulcritud y orden en actividades escolares
Figura 6. Respuestas sobre participación
Figura 7. Respuestas largas sobre estudiantes problemáticos/as
Figura 8. Matrícula 2021
Figura 9. Desacreditación del instrumento
Figura 10. Desacreditación del instrumento por parte de docentes
Figura 11. Respuestas de docentes
Figura 12. Implementación. Sala de maestros/as
Figura 13. Docentes revisando material
Figura 14. Código QR
Figura 15. Respuesta abierta sobre el material

Infografía 1. “La práctica docente”
Infografía 2: “Planificación de clases”
Infografía 3: “Métodos de enseñanza y la selección de materiales”

Anexo 1. Entrevista realizada a docente de asignatura del Plantel Adolfo López Mateos
Anexo 2. Reporte de actividades del Comité de Género del Plantel Adolfo López Mateos, de la escuela preparatoria, durante los periodos 2019 al 2023 A
Anexo 3. Esquema para infografías
Anexo 4. Instrumento para evaluar infografías.

Introducción

La educación desempeña un papel fundamental en la vida de las personas y en la construcción de una sociedad justa y equitativa. En los últimos años, se ha reconocido la importancia de integrar la perspectiva de género en todos los niveles educativos como parte de un enfoque para promover la igualdad y la inclusión.

El nivel medio superior, constituye un momento crucial en la vida de las juventudes, ya que sienta las bases para su desarrollo personal, académico y profesional. Por su parte, la perspectiva de género analiza y comprende las relaciones de poder y las desigualdades basadas en el género, y visualiza y cuestiona los roles, estereotipos y prejuicios que afectan a hombres, mujeres y personas con diferentes identidades de género. Su integración a la educación media superior resulta primordial para suscitar una educación que promueva la igualdad de oportunidades, el respeto a la diversidad y la construcción de relaciones basadas en el diálogo, la empatía y el reconocimiento de nuestros derechos humanos.

La incorporación de la perspectiva de género en la educación es esencial para la promoción de la igualdad. Este enfoque permite a las instituciones educativas formar al estudiantado no solo en conocimientos académicos, sino también en valores de respeto, equidad y justicia social. Al integrar esta perspectiva, se sientan las bases para una cultura escolar inclusiva.

Incorporar la perspectiva de género en la educación contribuye a dismantelar estereotipos y roles de género tradicionales que perpetúan la desigualdad. Al educar a las nuevas generaciones sobre la diversidad de identidades se fomenta un entorno donde todos/as los/las estudiantes puedan desarrollarse plenamente, sin las limitaciones impuestas por normas sociales tradicionales.

Por ello, la educación con perspectiva de género es clave para la prevención de la violencia y la discriminación, ya que aborda valores y temas como el respeto, la empatía, la diversidad, entre otros. Además, se proporciona al alumnado herramientas para reconocer, así como rechazar actitudes y comportamientos

violentos. Lo anterior no será posible si, en un primer momento, no se lleva a cabo una adecuada capacitación del cuerpo docente. Esto es esencial para visibilizar, concientizar y analizar los escenarios en los que, a través de su práctica, han promovido la violencia.

Por lo tanto, la incorporación de la perspectiva de género a nivel medio superior significa un enfoque interdisciplinario que va más allá de analizar y transformar las materias tradicionales. No sólo abordar las cuestiones de género de forma aislada en materias específicas, sino integrarlas a los contenidos, las prácticas educativas, en el trato cotidiano del estudiantado, de las y los docentes, el personal directivo, así como el personal administrativo dentro de las instituciones educativas. También incluye la revisión crítica de los materiales educativos, la promoción de la participación igualitaria de hombres y mujeres dentro del aula, la sensibilización sobre los efectos de la violencia de género hacia las mujeres, la promoción de relaciones saludables, así como se observa desde una postura crítica los estereotipos de género en las profesiones.

El presente trabajo se desarrolla a partir de un diagnóstico realizado en el plantel Adolfo López Mateos de la Escuela Preparatoria de la UAEMéx. El objetivo de este diagnóstico fue identificar las violencias ejercidas a través de la práctica docente hacia el estudiantado. A partir de esta identificación, se busca proponer una estrategia de intervención para atender esta problemática en la comunidad. Para llevar a cabo este diagnóstico, se utilizó una metodología mixta que incluyó la aplicación de instrumentos como entrevistas, cuestionarios y encuestas, además de la revisión de diversos documentos oficiales.

El documento está estructurado en cinco capítulos, que se describen a continuación. En el Capítulo I, titulado "Marco Conceptual", se presentan los ejes teórico-metodológicos que sustentan este trabajo, a partir de los cuales se identificará y formulará de manera clara la problemática que se abordará. Posteriormente, el capítulo II abordará el Marco Normativo sobre la incorporación de la perspectiva de

género en la educación. En este capítulo, se examina la normatividad a nivel internacional, nacional y estatal, así como lo establecido en el Plan Rector de Desarrollo Institucional (PRDI 2021-2025) de la Universidad Autónoma del Estado de México, a través de la perspectiva de las y los docentes.

El Diagnóstico del Plantel Adolfo López Mateos de la Escuela Preparatoria se desarrolla en el Capítulo III. En este capítulo, se describen la metodología y las técnicas empleadas para llevar a cabo el diagnóstico, así como los principales hallazgos relacionados con las y los actores clave, y las reflexiones derivadas del mismo. Una vez concluido el diagnóstico, se abordará la estrategia de intervención planteada para el Plantel Adolfo López Mateos, que examina la percepción de la violencia de género por parte del personal docente hacia el estudiantado en el Capítulo IV. Finalmente, en el Capítulo V, se presentarán los resultados de la estrategia propuesta.

Problematización de género

A partir del diagnóstico realizado en la Escuela Preparatoria Lic. Adolfo López Mateos de la UAEMéx, se ha identificado un problema significativo: la ausencia de una práctica docente con perspectiva de género entre el profesorado. Esta situación tiene un impacto directo en la perpetuación de roles y estereotipos de género entre el estudiantado, así como en la reproducción de violencia de género.

Entre las causas que contribuyen a esta problemática, se encuentra la ausencia de mecanismos efectivos para formar al profesorado sobre igualdad de género. Sin la capacitación adecuada, las y los docentes no saben cómo abordar estos temas en el aula. Además, existe una brecha generacional que propicia la persistencia de concepciones tradicionales sobre los roles de género, lo que genera resistencia a cuestionar y transformar sus prácticas educativas. La escasez de enfoques y herramientas pedagógicas también contribuye a la reproducción de estereotipos de género dentro del aula, limitando así las oportunidades de desarrollo y elección para el alumnado. Esta reproducción puede dar lugar a situaciones de discriminación y desigualdad, afectando el bienestar emocional de las y los estudiantes, así como su participación académica. Asimismo, se produce un entorno educativo inseguro, marcado por manifestaciones de violencia, que perpetúan desigualdades y comportamientos sexistas.

Además, algunos docentes muestran resistencia, influenciados por prejuicios que dificultan la aceptación de prácticas educativas con perspectiva de género, tanto en el currículo explícito como en el oculto. Esta resistencia se ve sustentada por una estructura patriarcal y la normalización de la violencia instrumental, que se oculta tras un discurso de disciplina. El currículo oculto, que a menudo apela a la libertad de cátedra, también juega un papel en esta dinámica.

Los efectos de esta problemática se extienden más allá del aula. La falta de solidez en la enseñanza de la igualdad de género contribuye a la reproducción de patrones sociales desiguales, obstaculizando la construcción de una sociedad más equitativa y justa. Además, afecta la relación entre el profesorado y el estudiantado, creando

conflictos y divisiones. Esto se traduce en restricciones en el desarrollo personal y profesional de las y los estudiantes, limitando su potencial y perpetuando las desigualdades de género en diversos aspectos de sus vidas.

Así que, la figura del docente puede ser un agente de transformación o reforzamiento de la igualdad de género. El profesorado tiene una gran influencia en la configuración de las actitudes y comportamientos de estudiantes. Cuando las y los docentes promueven y modelan un comportamiento igualitario y respetuoso entre hombres y mujeres, envían un fuerte mensaje sobre la importancia de la igualdad de género, por ende, el estudiantado tiende a internalizar y reproducir los comportamientos de sus docentes, lo que puede tener un impacto positivo en la construcción de relaciones igualitarias y la superación de estereotipos de género.

Bajo esta lógica, la perspectiva de género es un enfoque interdisciplinario que busca comprender cómo la construcción social de la identidad de género y los estereotipos de género que influyen en la vida de las personas y en la sociedad en general, para identificar y analizar las desigualdades que existen entre los géneros, así como para proporciona herramientas para cuestionar y desafiar los estereotipos, etc. Por tanto, la educación con perspectiva de género aumenta la conciencia sobre las experiencias y los desafíos que las personas experimentan debido a su género.

Para lograr lo anteriormente expuesto, es primordial el análisis de las prácticas que generan violencias y refuerzan roles y estereotipos en razón de género, ya que, a través de ello, se revela la complejidad de las dinámicas de poder (entre la figura del docente y el estudiantado), que están presentes en el ámbito educativo, y las desigualdades de género que se reproducen en este contexto.

La sensibilización además de la formación de las y los docentes sobre temas de género es esencial para que puedan convertirse en agentes de cambio. La educación con perspectiva de género brinda a la planta docente una comprensión más profunda de las desigualdades asimismo les otorga las herramientas para abordarla en el aula. Esto incluye la capacidad de identificar, así como desafiar los estereotipos de género; afrontar de manera efectiva y respetuosa situaciones de discriminación o violencia.

Por lo expuesto anteriormente, el objetivo principal de este trabajo es identificar, a través de la formación docente y el currículo oculto, los elementos de la práctica docente que fomentan la violencia de género por parte del personal docente hacia el estudiantado. Además, se busca analizar la percepción del alumnado de nivel medio superior de la Escuela Preparatoria "Lic. Adolfo López Mateos" de la Universidad Autónoma del Estado de México como un elemento comparativo entre docentes y estudiantes. A partir de estos hallazgos, se desarrolló una propuesta de intervención que previene la reproducción de la violencia de género tanto en el aula como fuera de ella, así como una práctica docente con perspectiva de género.

Capítulo I. Marco conceptual

1.1 Concepto y fines de la educación

La educación es un concepto complejo, cuyo abordaje debe de realizarse desde su concepción etimológica, para comprender sus características y, también, como una acción y un efecto. Etimológicamente, educación proviene del vocablo *educere*, que se asocia a "criar", "alimentar" la manera en la que guiará la instrucción de las y los individuos y *educar*, este último, cuyo significado es "conducir fuera de", "extraer de dentro hacia fuera", que se enfoca en potencializar las capacidades de las personas, de manera individual (Del Mar, 2004).

Cada sociedad expresa una idea de hombre y mujer, tanto de manera física, como moral, marcando ciertas diferencias entre ambos y compaginando sus existencias como complementarias una de la otra:

“un cierto número de estados físicos y mentales que la sociedad a la que pertenece considera como debiendo florecer en cada uno de sus miembros. Ciertos estados físicos y mentales que el grupo social específico (casta, clase, familia, profesión) considera asimismo como debiendo existir en todos aquellos que lo constituyen. Por consiguiente, es la sociedad, en su conjunto, y cada ámbito social específico, los que determinan ese ideal que la educación realiza” (Luengo, 2004:32).

Por tanto, el proceso educativo es individual y social. La educación entendida como *acción*, se acentúa en el aspecto cultural a partir de cómo será educada una persona, se trata de un proceso de perfeccionamiento y de interacción entre educador y educandos el cual se puntualiza en el aprendizaje. En este sentido, se tienen acciones planeadas mediante un currículum, el cual detalla los temas, objetivos, metodología, entre otros. “La educación es la acción ejercida por las generaciones adultas sobre aquéllas que no han alcanzado todavía el grado de madurez necesario para la vida social” (Luengo, 2004:32).

Características de la educación, según Julián Luengo Navas:

1. La primera, hace referencia a las influencias por las personas desde que nace, se le denomina humanización.
2. La segunda, considerando dos aspectos fundamentales: el individuo que realiza la acción educativa (el educador, los agentes o instituciones educativas) y el individuo que recibe el impacto de esa acción (el educando). Hemos organizado las observaciones en función del educador, enfocándonos en la influencia, la intencionalidad, la actividad, la comunicación y la continuidad; y del educando, centrándonos en la individualización y la socialización. (Luengo, 2004).
3. La tercera, se enfoca en el proceso de enseñanza- aprendizaje, en la relación entre el educador y el educando en una situación educativa. “Se destacan de la enseñanza la sistematización y la graduación, mientras que del aprendizaje se estudia el adoctrinamiento, la manipulación, la instrucción y la formación, con la intención de establecer límites precisos entre conceptos que son fácilmente confundibles” (Luengo, 2004:37).
4. Además, podemos identificar la educación formal, informal y no formal en la primera, se destacan el conocimiento científico, frente al conocimiento común, se promueve una actitud crítica además de un compromiso ético con la sociedad; se lleva a cabo en la escuela, se acentúa más en el campo normativo. “La educación formal sería aquella que iría desde los primeros años de educación hasta los estudios universitarios” (Martín, 2014:3)

Es indispensable reconocer que la educación no solo se limita a la transmisión de conocimientos y habilidades de una generación a otra, también existe una reproducción de saberes o prácticas sociales sin ser cuestionadas y que pueden contener prejuicios y estereotipos.

Es a través de las prácticas educativas y de los objetivos curriculares que se pueden ver reforzadas ciertas estructuras de poder y la reproducción de jerarquías de superioridad e inferioridad.

1.2 La educación formal, no formal e informal: elementos que perpetúan conductas

La educación es un proceso social y cultural fundamental para todas las personas, a través del cual se transmiten no solo conocimientos, sino también valores, actitudes y habilidades. La educación, en sus modalidades, formal, no formal e informal, se establece como una herramienta fundamental para el cambio social y el desarrollo integral de las personas.

“La educación formal, hace referencia al sistema educativo que se organiza, planea, estructura e imparte, a través de las instituciones académicas, por ejemplo: las escuelas, centros educativos, universidades, entre otras, que tienen un reconocimiento formal, es decir, por el gobierno” (Martín, 2014:3).

Una de las características de esta educación, es el seguimiento de un plan de estudios específico, diseñado con un sustento teórico y práctico en áreas determinadas. En nuestro contexto mexicano, está dividida en etapas como la educación preescolar, primaria, secundaria, nivel medio superior, superior y estudios de posgrado, a su vez, se desarrolla en las aulas con la dirección y el apoyo de docentes.

Otra de sus características es la evaluación del estudiantado, a través de instrumentos como pruebas o exámenes y otros métodos para la medición del conocimiento y las habilidades adquiridas en el aula y posteriormente; y, la obtención de una certificación, diploma, título o grado. Además de la educación formal, podemos identificar la no formal y la informal.

Por su parte, la educación no formal, se identifica en la cultura, por medio de los aprendizajes cotidianos. Se refiere también, a las acciones educativas que tienen lugar fuera de la escuela, es “aquella enseñanza que tiene objetivos muy específicos; viabilizados en cursos cortos; predominantemente instructivos; que se desarrollan normalmente en instituciones no necesariamente educativas, exteriores a las instituciones escolares como fábricas, instituciones de salud, instituciones sociales” (Selva Artigas, en, Marenales,1996:2). Los individuos a través de la

socialización incorporan los saberes derivados de la estructura social como los medios de comunicación, la comunidad, la iglesia, la familia, entre otros. Es por medio de las familias, donde se transmiten las primeras experiencias de lo que es ser hombre o ser mujer.

La educación no formal, aunque puede ser un espacio valioso para el aprendizaje y el desarrollo personal, también tiene el potencial de perpetuar conductas conservadoras en relación con el género y la violencia. Las personas aprenden normas y valores a través de interacciones cotidianas. Estas interacciones a menudo reflejan y refuerzan estereotipos de género tradicionales.

En contraste, la educación informal, hace referencia a los primeros niveles de aprendizaje, tiene que ver con cuestiones morales, educativo-formativo, además de la familia, la podemos identificar en la religión, la televisión, etc., como principales agentes de socialización que transmiten la cultura y los intereses de grupos dominantes, otra característica es que no hay un entorno determinado, es definida como:

“aquella acción difusa que se realiza desde ámbitos cuyo objetivo no es específicamente didáctico y por lo menos no lo es la intencionalidad de la acción (TV, conferencias, etc.). No por ello deja de existir allí una acción de las generaciones maduras sobre las que no lo están para la vida social”; y aún sobre las que lo están, pero en un proceso de educación permanente son sensibles a dicha acción” (Selva Artigas, en Marenales, 1996: 2).

Con frecuencia, la educación informal se fundamenta en la transmisión de valores y normas sociales por parte de la familia, amigos/as y otros miembros de la comunidad. Por lo tanto, podemos inferir que estas dinámicas también actúan como herramientas para la reproducción de roles y estereotipos.

A diferencia de la educación formal y no formal, la educación informal no posee un plan de estudios ni una estructura curricular, pero podría ser valiosa para adquirir habilidades y conocimientos prácticos para el desarrollo profesional y personal.

La educación informal puede ser una fuente significativa de educación sexista, ya que los valores y creencias sexistas pueden ser transmitidas de generación en generación, por ejemplo, cuando se espera que las mujeres se ocupen de la crianza, de las actividades del hogar, mientras que los varones, son los proveedores del hogar.

Para el caso del nivel medio superior, la educación formal proporcionará habilidades cognitivas, analíticas que serán necesarias para el nivel superior y posteriormente, para el mundo laboral. La no formal, le permitirá desarrollar habilidades sociales y el desarrollo personal, en tanto que la informal se enfoca a experiencias de aprendizaje fuera del entorno escolar, sin embargo, las tres son importantes para el desarrollo de las juventudes.

En los tres tipos de educación antes enunciados, podemos identificar prácticas de violencia de género, dentro de las aulas, en la falta de protocolos o políticas institucionales para prevenir y abordar la violencia, en la familia, la comunidad, esto por mencionar algunos ejemplos. Estos elementos antes citados abonan a la construcción de los estereotipos de género, aunado a la educación como dispositivo que tiene el poder de moldear la mente y el actuar de las personas, se materializan en el currículum explícito, los materiales didácticos y en la práctica docente. Una práctica docente con perspectiva de género busca identificar y transformar estos elementos, promoviendo un ambiente inclusivo que fomente el respeto y la igualdad entre el estudiantado, independientemente de su género. Esto implica no solo abordar la violencia de género, sino también cuestionar y, en algunos casos, cambiar las narrativas y representaciones de género en la educación.

1.3 El rol de la docencia y la práctica educativa

1.3.1 La docencia

La práctica educativa y la docencia son dos elementos esenciales para el desarrollo y la formación del estudiantado. La primera conlleva no solo a la transmisión de conocimientos, sino de valores y actitudes que contribuyan a la formación del o la

estudiante. Por su parte, la docencia, hace referencia a la aplicación de métodos, y estrategias pedagógicas que van a promover los aprendizajes y el conocimiento. Estos conceptos son complementarios ya que a través de la docencia se lleva a cabo la práctica educativa.

La docencia es considerada como un proceso entre la figura del o la docente y el estudiantado, durante dicho proceso, existe una transmisión no solo de conocimientos, sino de vivencias y valores. Es un proceso dinámico y formativo,

“la docencia se concibe más que como transmisión, como un proceso complejo donde interactúan diversidad de elementos, entre ellos, de manera destacada, la información y la relación pedagógica entre profesores, estudiantes y otras instancias académicas, donde la atención se centra en los procesos de diversos aprendizajes: conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes, valores, etcétera” (Morán, 2004:46).

Porfirio Morán ofrece una postura en la que desafía la docencia tradicional y que requiere de prácticas educativas más significativas y que favorezcan un aprendizaje auténtico. El mismo autor considera, que la misión de la docencia es:

“formar personas conscientes de su mundo y de lo que son capaces de hacer a favor de ese mundo. La verdadera docencia es aquella que propicia que el alumno se forje la necesidad de aprender por su cuenta y que encuentre en el profesor un guía, un acompañante de travesía para llegar al conocimiento y en el grupo un espacio de encuentro, de intercambio, discusión y confrontación de ideas (Morán, 2004:46).

Se plantea a la formación, no únicamente desde el ámbito académico, sino como algo integral que dará la posibilidad de formar ciudadanía crítica y reflexiva. Al aludir al rol de docente como guía, rompe con los esquemas tradicionales en los que era casi nula la participación del estudiantado, lo que da la posibilidad de eliminar las jerarquías dentro del aula y promover una relación más colaborativa y recíproca.

“en los albores del siglo XXI, todavía nos encontramos en muchas de sus aulas una docencia infestada de improvisación, burocratización, deshumanizada, con marcada naturaleza informativa más que formativa,

carente de humor, limitada en una actitud crítica y autocrítica, etc.” (Morán, 2004:46).

La idea anterior hace una crítica a la docencia que aún predomina en muchas aulas dentro de nuestro país. Se evidencia la falta de planificación pedagógica adecuada, esto afecta la calidad del aprendizaje, puesto que una educación fragmentada o desarticulada es omisa, por un lado, de las necesidades del estudiantado, y por otro, no se cumple el currículum explícito.

“En consecuencia, la docencia actual necesita urgentemente revisar y replantear sus supuestos teóricos y sus prácticas en los espacios del aula; imprimir ingenio, creatividad y compromiso en la acción de todos los días, de todas las veces. Porque en la tarea docente, quien no cambia en el acontecer cotidiano de enseñar y aprender, no cambia nada” (Morán, 2004:44).

Es evidente la necesidad de un cambio profundo en la manera de impartir la docencia. No solo se requiere identificar cuáles son los retos actuales, sino que las y los docentes adquieran un compromiso de mejorar tanto profesional, como personalmente, ya que la docencia al igual que la sociedad, son dinámicos.

La docencia no solo implica la transmisión del conocimiento, sino también adaptar las prácticas educativas a las necesidades y contextos del estudiantado, por ende, una buena práctica educativa se basa en la reflexión crítica de la o el docente sobre su propia labor, permitiendo la innovación y la mejora continua en el proceso educativo.

1.3.2 La práctica educativa

La práctica educativa, hace referencia a las metodologías, estrategias y actividades que se utilizan para facilitar el aprendizaje. Está determinada por "la multiplicidad de factores, entre ellos: las características de la institución, las experiencias previas del alumnado y profesorado, así como la capacitación que han recibido estos últimos" (Gómez, 2008: 30) esta práctica, no solo incluye la docente; sino programas de estudio, clima escolar, así como las relaciones entre familias y docentes.

Robinson y Kuin (1999) definen la práctica educativa, de manera acotada, como “la demanda de una solución, las condiciones y restricciones bajo las cuales tal solución debe ser encontrada” (Gómez, 2008:31). Por tanto, la práctica educativa es aquella que se encarga de proporcionar medios para la resolución de problemas, la figura del o la docente, es un agente de cambio; es aquél encargado de la toma de decisiones.

Para los fines de esta investigación, la capacitación y la visión de las y los docentes como agentes de cambio serán dos ejes fundamentales. En primer lugar, la capacitación del profesorado es de gran importancia; sin embargo, los conocimientos adquiridos podrían no ser asimilados adecuadamente, lo que impediría un aprovechamiento óptimo de dicha capacitación. Otro aspecto importante es sin duda la ideología ¹del o la profesora, la historia de vida, su formación, las materias que enseñan, las características del estudiantado y de la escuela en la que trabajan.

Por otra parte, Luis Felipe Gómez (2008) menciona que existen determinantes de la práctica educativa que hacen referencia a la cantidad de experiencia (en tiempo) del profesor, la disciplina que enseña y su conocimiento pedagógico. La experiencia que tiene cada docente, en ésta se pueden identificar tres etapas que van desde la preocupación del o la docente por lo que representa ante el alumnado, la cobertura del programa y finalmente, el reconocimiento del estudiantado con la capacidad de autoaprendizaje.

Igualmente, otra variable que va a determinar la práctica educativa es la naturaleza disciplinar, en esta se contemplan tres variables: estado paradigmático, lenguaje de comunicación y grado de dependencia. Además, se reconoce la presencia de

¹ Según el diccionario de la Real Academia Española, la ideología se define como el “conjunto de ideas fundamentales que caracteriza el pensamiento de una persona, colectividad o época, de un movimiento cultural, religioso o político, etc.” Esto implica que la ideología no puede desvincular del proceso de enseñanza- aprendizaje en el aula. Se entiende que él o la docente también ejerce influencia en la ideología del estudiantado dado que sus creencias y pensamiento pueden impactar en la formación del alumnado.

diferentes tipos de enseñanzas que pueden tener una variación de un campo a otro por el manejo de diferentes teorías, metodología y técnicas utilizadas (Gómez, 2008).

Por otra parte, el conocimiento pedagógico, según Shulman (citado en Gómez, 2008) serán las formas en las que él o la docente representa y formula los contenidos de las asignaturas, que lo hacen comprensible para los demás. Dentro de esta variable, se destacan el currículum y los materiales curriculares.

Las estrategias y metodología son parte de la práctica educativa que serán adaptadas al currículum, incluyendo las características y necesidades del estudiantado. Entonces, el currículum explícito contiene el marco teórico y los objetivos educativos que son la guía del proceso educativo, en él se reflejan tanto los conocimientos, como las habilidades que la o el docente deben impartir dentro del aula. Para la anterior tarea, las y los docentes se apoyarán de materiales curriculares como son los libros de texto, material didáctico y otras herramientas tecnológicas digitales que faciliten la implementación del currículum.

En este sentido, la docencia opera como un puente entre la práctica educativa y el currículum, en el que las y los docentes, además de transmitir conocimientos habrán de hacer una selección de cierto material para asegurar un ambiente de aprendizaje más significativo y que responda a las realidades sociales del estudiantado.

1.4 La práctica docente

La práctica docente fijará su atención en las estrategias y acciones que realizan las y los docentes en el aula para generar conocimiento, en esta, se incluye la planificación de las clases, los métodos de enseñanza, así como la selección de materiales, y, la evaluación. La práctica docente, será solo una parte que comprende la práctica educativa, en ella, como veremos a continuación, se enmarcan los procesos, estrategias que van a fomentar el aprendizaje del estudiantado.

Elsie Rockwell y Ruth Mercado (1988), plantean en su artículo intitulado “La práctica docente y la formación de maestros”, la necesidad de relacionar el contexto escolar, con las implicaciones que tiene la formación de las y los profesores, para conceptualizar la práctica docente. Por tanto, la práctica docente está estrechamente vinculada a una actuación circunscrita a las normas correspondientes de una institución. Las escuelas, como institución, muestran diversas características según el contexto, por ende, podemos deducir, que no existe una sola práctica, sino que son heterogéneas. La práctica no siempre corresponde a lo que determina el programa educativo, los libros de texto e incluso, los directivos, es decir, las normas oficiales; la práctica docente, también constituye las estrategias que utiliza la o el docente para trabajar con sus estudiantes.

"Se define como la acción que el profesor desarrolla en el aula primordialmente dirigida a la enseñanza, aunque también alcanza otras dimensiones, como la práctica institucional global y su vinculación con la práctica social del docente" (De Lella, 1999, citado en INEE, 2017:118).

En este sentido existe cierta autonomía, aunque controlada, ya que se rige por normas y reglas institucionales desde el magisterio. Esta libertad controlada, varía dependiendo del espacio y a la ideología de las instituciones de formación docente. Los y las docentes no son únicamente reconocidos por el papel que desempeñan en la institución, sino como “sujetos” personas que tienen una historia de vida, que comprende actividades y roles dentro de su ámbito privado. Es así como esta mezcla, tanto de sus vivencias como de los saberes, van configurando la enseñanza y la práctica docente.

La escuela, es el sitio de interacción, de comunicación de las y los docentes, y donde se tejen redes,

“se sabe que en la escuela ocurre gran parte de la formación del maestro, pero se comprende poco cómo sucede. Este proceso es tan informal y se encuentra tan sutilmente integrado a la trama social de la escuela, que es difícil distinguirlo en el flujo cotidiano, compuesto de números pequeños de intercambios entre maestros, de consultas o reflexiones que se incorporan a

las decisiones diarias sobre el propio quehacer” (Rockwell y Mercado, 1988:70).

Por ende, la práctica docente, no puede concebirse como un proceso lineal, ya que estas redes de intercambio hacen más compleja la dinámica escolar. Esta enunciación destaca cómo la complejidad de la dinámica escolar requiere que las y los docentes asuman un papel activo y ético en su práctica.

1.5 El proceso enseñanza aprendizaje

La autoridad moral de los docentes es fundamental para un proceso de enseñanza-aprendizaje óptimo, ya que fomenta un ambiente de respeto, motivación y desarrollo. Esto contribuye a la formación de personas éticamente responsables y promueve una convivencia social plena.

Entendemos por procesos de enseñanza-aprendizaje, el sistema de comunicación intencional que se produce en un marco institucional y en el que se generan estrategias encaminadas a provocar el aprendizaje (Contreras,1994:7). En este intercambio, identificamos la participación de la planta docente y el alumnado en el que a través de medios y estrategias las y los estudiantes adquieren un aprendizaje.

Este proceso, corresponde a una estructura social que tiene necesidades e intereses y se plantean en el proceso de enseñanza- aprendizaje como “sistema de comunicación intencional que se produce en un marco institucional y en el que se generan estrategias encaminadas a provocar el aprendizaje” (Contreras, 1990:23). Será de suma importancia considerar el diseño y la implementación, tanto del proceso de enseñanza aprendizaje, como el currículum oculto, ya que las y los docentes deben de ser reflexivos de los valores que transmiten a través de estos para poder fomentar un ambiente óptimo para el aprendizaje, así como respetuoso e inclusivo.

En resumen, el proceso de enseñanza- aprendizaje alude a la interacción entre docentes y estudiantes, donde se transmiten conocimientos, para este ejercicio, es

necesaria la capacidad de las personas para aprender y ser educadas, es decir, la educabilidad, la relación entre ambos procesos es bidireccional ya que se potencian y brindan eficacia.

1.6 Las y los docentes como agentes de autoridad moral

Es costumbre asociar el término autoridad con un vínculo negativo puesto que representa tener el poder sobre una persona o un grupo de personas, esto anterior, desplazado al ámbito educativo puede ser entendido como una jerarquía de poder del o la docente hacia su alumnado, no obstante, es un concepto que tiene diferentes significados. Según la Real Academia de la Lengua Española (RAE), la autoridad es la potestad, facultad, legitimidad, así como el prestigio o el crédito que se le reconoce a una persona o institución por su legitimidad o calidad y competencia en alguna materia o ámbito como el educativo. En este sentido, se desdibuja la idea de que la o el docente es la figura de poder y alumnado es el subordinado y, en consecuencia, la idea de miedo o temor que podría permear.

Las y los docentes no solo son facilitadores en el proceso de aprendizaje, sino que también representan un principio ético y de prestigio para su estudiantado.

“Una docencia de calidad conlleva también una reflexión que trasciende el aula de enseñanza², esto es, implica una filosofía de vida, un conjunto de actitudes sociales y emocionales. Al considerar ello, el compromiso de vida vocacional y el trabajo del docente se relacionan directamente con la ética profesional” (Maldonado, 2021:137).

Para ello, es fundamental que la relación de las y los docentes con el estudiantado sea una conexión a partir de la cual, los primeros promuevan el diálogo y el respeto, además de generar el compromiso de fomentar el proceso de enseñanza-aprendizaje, y de los segundos, de tener el deber de adquirir conocimiento y ser proactivos.

² <https://www.redalyc.org/journal/6731/673171199011/html/>

En consecuencia, fomentar una educación que enfatice el diálogo respetuoso y el pleno conocimiento de cómo se manifiesta la violencia a través de la práctica docente, los materiales didácticos y el currículo permitirá que las y los docentes sean conscientes de las implicaciones de sus acciones. De este modo, podrán incidir de manera más efectiva en la promoción de una educación libre de violencia. Para esta tarea, es indispensable contar con una estrategia transversal que incluya la formación de docentes, la capacitación constante y activa, la participación de expertos/expertas que puedan revisar y proponer materiales didácticos, así como el respaldo y la plena convicción de las autoridades educativas- escolares para la implementación de todas las estrategias.

Además, para crear un entorno educativo que promueva el respeto y la equidad, es necesario observar cómo se manifiesta el proceso de enseñanza-aprendizaje dentro de la dinámica del aula. A través de esta observación, se podrán identificar posibles discriminaciones por parte del o la docente hacia el estudiantado, evaluar si se fomenta una participación equitativa, verificar si se promueve el respeto en el aula y determinar si se generan escenarios de inclusión, entre otros.

Las y los docentes, como agentes de autoridad moral, tienen un desempeño crucial en la educabilidad de su estudiantado, convirtiéndose en modelos a seguir que promueven valores. En contextos marcados por desigualdades, su influencia va más allá de la transmisión de conocimientos, así, su labor se convierte en una herramienta para un cambio social.

Por lo tanto, las y los docentes no solo transmiten conocimientos académicos, sino que también encarnan valores y principios éticos. Su comportamiento puede inspirar a las y los jóvenes a adoptar actitudes más solidarias y empáticas. Además, tienen la oportunidad de integrar estos valores en el currículo y en las interacciones diarias, promoviendo la justicia, la equidad, el respeto y la inclusión.

1.7 Educabilidad, una herramienta para el desafío de desigualdades

La educabilidad y la perspectiva de género subrayan la importancia de establecer un sistema educativo que reconozca y valore la diversidad, promoviendo un aprendizaje significativo para todos/as, sin importar su género. En este contexto, es fundamental ofrecer formación continua a las y los docentes sobre educación inclusiva, diversidad y estrategias para gestionar aulas heterogéneas, donde se reconozcan los diferentes estilos de aprendizaje y ritmos de cada estudiante.

Para comprender el proceso de enseñanza-aprendizaje, es fundamental considerar cómo se produce el aprendizaje en las/ los estudiantes y cómo influyen las y los docentes en este proceso. Por ello, se analiza la educabilidad como un elemento relacionado con el aprendizaje, la cual se define como:

“un instrumento nocional cuyo objeto es explicar la incapacidad que tendrían ciertos profesores de administrar, a través del grupo, el acto de aprender; de hacer girar la palanca, de hacer girar la actividad hacia una intención positiva en función de las capacidades del alumno. Es una convicción profunda del profesor en relación con el futuro del otro” (Zambrano, 2009: 218).

Se refiere tanto a la capacidad como derecho de todas las personas, independientemente de su género, a recibir una educación completa y de calidad. La educabilidad es una característica fundamental que permite al estudiantado ser sensibles a la importancia de la formación continua, a la necesidad de desarrollar habilidades y conocimientos para su crecimiento profesional, personal (salud mental y autoestima). La planta docente, tiene un papel clave en la educabilidad, ya que pueden inspirar y motivar a sus estudiantes para que tengan un enfoque positivo en su aprendizaje y desarrollo.

Sin embargo, para que la planta docente pueda desempeñar un papel efectivo como figuras morales y en la educabilidad, es importante que cuenten con los recursos, así como las capacitaciones necesarias. Docentes, hombres y mujeres, deben tener acceso a oportunidades de formación, así como de un desarrollo profesional para

que puedan desempeñar su papel de manera efectiva y brindar a sus estudiantes una educación de calidad.

Además, es importante que la planta docente adopte un enfoque holístico en su trabajo, que contemple tanto los aspectos emocionales y sociales de sus estudiantes como sus necesidades académicas. Deben ser conscientes de las diferencias individuales y culturales de sus estudiantes, así como deben brindar un entorno de aprendizaje seguro y respetuoso para todos/todas.

El y las docentes son una figura clave en la formación de las juventudes y su papel es fundamental en la construcción de una sociedad más justa. La educabilidad es una característica fundamental para el desarrollo personal y profesional del estudiantado, es por ello, que las y los docentes deben de esforzarse para que todo el alumnado tenga buenos resultados, así como los aprendizajes esperados. En consecuencia, el acto de aprender está vinculado más a la educación que a la instrucción, “instruir es aplicar, educar es transmitir valores, normas y una moral. Instruir escapa a toda reflexión, educar exige la reflexión según las finalidades previstas –libertad y autonomía–. Mientras que toda educación anticipa unos valores y una práctica, la instrucción impone un método; la educación libera mientras que la instrucción impone” (Zambrano, 2009: 220).

1.8 Currículum oculto y explícito su impacto dentro del aula

Al interior de la institución educativa, existe un compendio de enseñanzas y saberes orientadas a la personalidad, la moral, roles, estereotipos, autoestima, entre otras. El “currículum oculto es el conjunto de normas, actitudes, expectativas, creencias y prácticas que se instala de forma inconsciente en las estructuras y el funcionamiento de las instituciones y en el establecimiento y desarrollo de la cultura hegemónica de las mismas” (Santos, 1997:3).

La escuela es el escenario de la ideología dominante, en la que se ven encarnadas algunas diferencias por género, por ejemplo: el uniforme escolar. Este ha sido un motivo de discusión en años anteriores, donde se ha cuestionado su utilidad, ya que

generalmente se justifica como símbolo de identidad y, a su vez, de diferencia con otros espacios educativos. También se plantea la idea de unificar al estudiantado para evitar que existan diferencias visibles en la vestimenta que reflejen condiciones económicas o sociales superiores. Sin embargo, este mismo aspecto ha puesto de manifiesto las limitaciones y el obstáculo que el uso de la falda genera en las niñas, ya que restringe su movilidad y actividad física.

"El currículum oculto funciona de una manera implícita a través de los contenidos culturales, las rutinas, interacciones y tareas escolares. No es fruto de una planificación "conspirativa" del colectivo docente. Pero lo que es importante señalar es que, normalmente, da como resultado una reproducción de las principales dimensiones y peculiaridades de nuestra sociedad" (Torres,1991: 76).

El currículum oculto opera tácitamente en el entorno escolar, a través elementos culturales, rutinas, interacciones, tareas, entre otras, se refiere a las influencias y mensajes que se transmiten involuntariamente en el entorno educativo, por tanto, no se trata de algo planeado. Supone reproducción de valores, normas, actitudes y creencias que prevalecen en la sociedad.

Por su parte, cuando se habla del currículum explícito, nos referimos al enfoque educativo en el que se definen claramente tanto los objetivos, las habilidades, conocimientos que serán transmitidos al estudiantado. El currículum explícito y el papel de las y los docentes como autoridad moral está estrechamente relacionados en la medida en que exista responsabilidad en la transmisión de valores y principios morales que se espera que el estudiantado adquiera. Lo definimos como aquel que "aparece claramente reflejado en las intenciones que, de una manera directa, indican tanto las normas legales, los contenidos mínimos obligatorios o los programas oficiales, como los proyectos educativos de centro y el currículum que cada docente desarrolla en el aula" (Torres,198:1991).

Aunque la principal tarea de las escuelas es la educación y su desarrollo, estas también actúan como reproductores sociales. Por ello, se reconoce la importancia de incluir la perspectiva de género en los programas de estudio, como un componente fundamental de la práctica docente, desde los niveles básicos; dicha

perspectiva, implica no solo el reconocimiento de la diversidad sexual, sino de la cultura y la sociedad. “La escuela, en definitiva, no crea la distinción de género, pero sí la transmite y, en muchos aspectos, la potencia al igual que ocurre con otros espacios de transmisión como la familia o la propia televisión. La escuela reproduce las formas y las relaciones de poder. En cuanto a las metas impuestas a la escuela por el conjunto de la sociedad, en general, y por la clase política, en particular, pueden clasificarse como extremadamente exigentes” (Acevedo, 2010: 4). Stenhouse, denomina lo que no está públicamente reconocido, aquello que puede hallarse en contradicción o bien reforzar las intenciones del currículum oficial (en Acevedo, 2010).

En el caso de ambos, el currículo oculto y el explícito interactúan de manera significativa en la perpetuación de la educación sexista. A través del currículo explícito, todavía encontramos que los contenidos están cargados de estereotipos, desigualdades y violencias. Si a esto le sumamos que, a través del currículo oculto, se transmiten normas, valores y actitudes de manera implícita en el entorno escolar que respaldan esos estereotipos, se limita las oportunidades de aprendizaje y desarrollo del alumnado.

1.9 Educación sexista y violencia de género

La educación sexista es un problema persistente en el contexto escolar, y el nivel medio superior no está exento de ello. Esta forma de discriminación se manifiesta a través de actitudes, valores y prácticas que perpetúan la desigualdad de género y limitan las oportunidades de mujeres y niñas en el aula y más allá. Por ejemplo, instrumentos como la Tercera Encuesta Nacional sobre Exclusión, Intolerancia y Violencia en las Escuelas de Educación Media Superior³, hacen evidente, entre otras cosas, la relación que tienen las juventudes con las y los docentes. La

³ Tercera Encuesta Nacional sobre Exclusión, Intolerancia y Violencia en Escuelas de Educación Media Superior, 2014, cuyo objetivo es medir las condiciones de exclusión, tolerancia y violencia en las escuelas públicas y privadas del nivel medio superior del país. Se realiza en una muestra de 1,500 estudiantes, que pertenecen al nivel de educación media superior en México.

respuesta que se da al cuestionamiento “mis profesores no me valoran como persona”, 26.3% del alumnado piensa (total o parcialmente de acuerdo) que sus profesores no lo valoran (TENEIVEES: 2013). Con lo anterior, se hace evidente la necesidad de contar con un profesorado sensible y capacitado en temas de género, ellas y ellos, pueden influir de manera positiva o negativa en la percepción del estudiantado.

María José Díaz- Aguado (2006), menciona que el sexismo está constituido por tres componentes. Primero, el componente cognitivo, formado por el conjunto de creencias erróneas donde las diferencias de sexo son la causa de todas las diferencias psicológicas y sociales. Segundo, el componente afectivo- valorativo, en el que se asocian valores como, la fuerza, el poder, la violencia de lo masculino, así como la debilidad femenina. Tercero, el componente conductual que se refiere a la inclusión de la tendencia a llevar a la práctica las creencias y valores a través de conductas sumisas en el caso de las mujeres y violentas por parte de los varones.

Las manifestaciones de la educación sexista en el contexto escolar incluyen la ausencia de mujeres en ciertos campos académicos profesionales, la falta de representación equitativa en los materiales de estudio, la perpetuación de estereotipos de género en la enseñanza, el comportamiento del profesorado y del estudiantado. Estos estereotipos incluyen la idea de que las mujeres son menos capaces que los hombres en ciertos campos académicos, la perpetuación de la idea de que las mujeres deben estar limitadas a ciertos roles en la sociedad.

Aún permea una tendencia que posiciona a hombres y mujeres en ciertas actividades y empleos, no precisamente por sus capacidades, sino en función de su sexo. Uno de los mayores riesgos, en este sentido, es que se puede limitar la participación de las mujeres en actividades que se consideran tradicionalmente como masculinas y así también con los hombres con actividades que socialmente se asocia a las mujeres.

Para ello, es fundamental promover vocaciones informadas y libres de estereotipos de género, así como fomentar en las mujeres las carreras STEAM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas), que ofrecen mayor empleabilidad y mejores

salarios (UNESCO, 2009). Otra estrategia consiste en evitar la división sexual en el aula y garantizar la imparcialidad en el trato hacia el estudiantado. Para lograr esto, es necesaria la formación del personal docente, tanto en su educación formal como en el currículo oculto, ya que a menudo carece de una perspectiva de género. Esto implica que las y los docentes se conviertan en agentes socializadores de roles y estereotipos de género, promoviendo prácticas de violencia y discriminación en las aulas. Como resultado, se generan escenarios propensos a la violencia y se refuerzan educaciones machistas.

La educación sexista también incluye la falta de apoyo y oportunidades para las niñas y mujeres en el aula, lo que les impide participar plenamente en el aprendizaje y en el desarrollo de habilidades. La falta de apoyo y oportunidades para las mujeres en el aula puede afectar negativamente su autoestima y su capacidad para participar plenamente en la sociedad.

Para combatir la educación sexista en el contexto escolar, es importante que se tomen medidas concretas para promover la igualdad de género y reducir la discriminación. Esto incluye la formación de las y los docentes y personal escolar sobre igualdad de género y la sensibilización sobre la importancia de promover la igualdad de género en el aula y en la sociedad en general. También es importante que se revise y actualicen los materiales de estudio para incluir una representación equitativa de mujeres y hombres, y se fomente un ambiente de aprendizaje seguro y respetuoso para todos.

La educación sexista representa un problema persistente en el ámbito escolar, y el nivel medio superior no es una excepción. Es fundamental abordar esta cuestión de manera urgente. Para ello, es primordial que las y los docentes adquieran un conocimiento significativo y una comprensión adecuada de la perspectiva de género. De este modo, podrán fomentar, a través de su práctica educativa, relaciones y acciones que promuevan la igualdad sustantiva.

Pilar Colás Bravo y Rocío Jiménez Cortés (2006) identifican que en el profesorado pueden imperar niveles de conciencia que les impiden reconocer prácticas, situaciones de discriminación o desigualdad que limiten la igualdad de género en el

aula, esto puede ser debido a la falta de reflexión sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje que ha sido heredado por sus antecesores/as. De ese modo, nos acercaremos a comprender cómo estas se pueden transmitir en el futuro, tanto en las aulas como en otros ámbitos de interacción social. Teniendo en cuenta que entre la juventud existe una escasa conciencia sobre los riesgos y los comportamientos sexistas (Díaz, 2003).

En resumen, a través de la educación, las y los docentes pueden contribuir a reforzar o mitigar las desigualdades de género, por ello, es fundamental que los sistemas educativos promuevan la igualdad de género, la inclusión y la diversidad, que se implementen medidas para abordar la violencia de género desde la práctica docente en el entorno educativo.

1.10 El papel de la o el docente permeado por la violencia instrumental

La violencia instrumental puede ser legitimada por la misma educación sexista que minimiza la importancia del consentimiento y la igualdad. Así, existe un ciclo donde la educación sexista alimenta tanto la violencia de género como la instrumental, perpetuando un entorno de desigualdad y agresión.

La violencia instrumental, hace referencia al ejercicio de la violencia⁴ mediante el uso de la autoridad o el poder para imponer ciertas ideas, conceptos o perspectivas al estudiantado, lo anterior, pudiera restringir su libertad de pensamiento, por tanto, limitar el ejercicio de la libertad de cátedra. (Velásco,2011) “La violencia instrumental se refiere, por su parte, a comportamientos que suponen una anticipación de beneficios; es una violencia deliberada y está controlada por refuerzos externos. Este tipo de violencia se ejerce como un medio para conseguir un objetivo, ya se trate de recursos, dominio o estatus social.” (Velásco, 2011:275).

Por tanto, será aquella práctica funcional que ejerce la o el docente y que puede explicar por qué se normalizan la violencia en el ámbito educativo, ya que es

⁴ Arendt (2006), señala que, “la violencia es la más incuestionable manifestación de poder, pero esto no significa que la violencia y el poder sean iguales. La violencia tiene un carácter instrumental y fenomenológicamente se acerca a la potencia, por consiguiente, sus instrumentos son utilizados para multiplicar esa potencia.” (Arendt ,2006:48)

mediante esta que se descalifica y se invisibiliza la violencia hacia las juventudes dentro y fuera del aula.

Michel Foucault, en su libro *Vigilar y castigar* (1975), menciona que el poder se ejerce a través de técnicas disciplinarias y de control, lo que puede explicar por qué las y los docentes continúan reproduciendo prácticas violentas dentro del aula a través de su práctica docente y que inciden directamente sobre el aprendizaje. En el nivel medio superior, estas prácticas se expresan, entre otras formas, mediante burlas por parte del docente o de sus compañeros/as, así como cuando él o la docente interrumpe a un estudiante y favorece a un grupo específico. Esta forma de violencia puede manifestarse de múltiples maneras dentro del contexto de la cultura institucional, puede afectar tanto el proceso educativo como el quehacer docente. En este sentido, la violencia de género dentro del aula puede manifestarse a través de actitudes, comentarios o comportamientos que descalifican o discriminan al estudiantado en función de su género. Por ejemplo, un/a docente podría estar perpetuando estereotipos de género al favorecer a un género sobre otro en la participación en clase o al hacer comentarios despectivos y burlas hacia estudiantes, especialmente mujeres o estudiantes de géneros no binarios.

Por su parte, la violencia instrumental, en este contexto, se refiere al uso deliberado de poder y la autoridad para coaccionar o manipular a las y los estudiantes mediante el miedo, la intimidación o la humillación para lograr un comportamiento deseado mediante amenazas de calificaciones o repercusiones académicas. Tanto la violencia de género y la violencia instrumental se interrelacionan mediante el uso de poder, así como la autoridad ejercida por las y los docentes.

1.11 El perfil y el papel del o la docente. Características de la práctica docente en México

La planta docente, debe enfrentarse a nuevos desafíos tecnológicos, sociales, culturales, métodos pedagógicos, etc., aquí radica la importancia de tener un mayor crecimiento profesional y mejorar su labor educativa haciendo un ejercicio reflexivo sobre su práctica. “La práctica docente se define como la acción que el profesor

desarrolla en el aula primordialmente dirigida a la enseñanza, aunque también alcanza otras dimensiones, como la práctica institucional global y su vinculación con la práctica social del docente” (INEE, 2017: 118, en De Lella, 1999).

Esto implica planificar, organizar e implementar estrategias de enseñanza, así como el diseño de contenido y evaluación del aprendizaje de las y los estudiantes. También implica que las y los docentes tengan colaboración con otras y otros docentes en reuniones en las que se expongan objetivos y metas institucionales.

La actividad educativa de las y los docentes no se limita únicamente al entorno escolar, sino que también tiene un impacto en la sociedad en general. Las y los docentes pueden interactuar con el estudiantado y sus familias, construir relaciones con la comunidad, promover valores cívicos, así como influir en el desarrollo social y emocional del alumnado.

También, ha sido definida como “el conjunto de situaciones dentro del aula, que configuran el quehacer del profesorado y del alumnado en función de determinados objetivos de formación circunscritos al conjunto de actuaciones que inciden directamente sobre el aprendizaje de los alumnos” (INEE, 2017: 118, en García-Cabrero, Loredó y Carranza, 2008).

Un informe del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación en México (INEE), publicado en 2017 y titulado “Caracterización de la práctica docente”, abordó tres preguntas fundamentales relacionadas con las características del contexto y las actividades que realizan las y los docentes para promover el aprendizaje, así como las reflexiones de la plantilla docente sobre su práctica. Se revela que, para identificar las tipologías de las prácticas docentes, fue necesario recopilar las descripciones proporcionadas por esos docentes, así como sus percepciones, experiencias y reflexiones, reconociendo la veracidad de esos textos, así como las circunstancias en las que fueron elaborados. Para el caso del nivel medio superior, las y los docentes aluden a factores como la economía, problemas de índole social y familiar que limitan el desarrollo personal y académico del

estudiantado, nuevamente, se hace evidente la necesidad de generar ambientes propicios para las juventudes.

1.12 La educación con perspectiva de género

La docencia corresponde al proceso de enseñanza- aprendizaje impartida en diferentes niveles educativos y por la figura del o la docente que será quien facilite el aprendizaje del estudiantado. La docencia implica fases como la planificación, impartición de conocimientos y la evaluación. Sin embargo, se pierden de vista factores importantes como:

“la heterogeneidad en el tipo de docentes que atienden a los estudiantes en cada una de las modalidades y en un segundo lugar a que estos docentes no cuentan con una formación específica para la docencia, son profesores formados de manera disciplinar, con lo que indudablemente cuentan con el conocimiento sobre los contenidos, pero carecen de las herramientas y habilidades didácticas necesarias para la práctica docente. Por último, un tercer factor que debe ser atendido se refiere a los diferentes tipos de instituciones en tanto los diversos espacios administrativos de los cuales dependen” (Lozano, 2016:1).

Las y los docentes pueden tener un papel clave en la creación de una educación inclusiva, por ello, la falta de una formación adecuada podría limitar su capacidad para desafiar los prejuicios de género en su práctica educativa.

Es fundamental aumentar la conciencia de género y la comprensión de cómo las normas sociales y los roles de género afectan la educación de las juventudes, lo anterior, nos permitirá examinar esos prejuicios de género y proponer una educación inclusiva. La figura del docente es crucial, él o ella podrá materializar en acciones lo anteriormente planteado.

1.13 La práctica docente con perspectiva de género

La promoción de una educación inclusiva y equitativa que prepare a las y los estudiantes para una sociedad igualitaria y respetuosa de los derechos de cada

persona, independientemente de su género, será crucial para cambiar las estructuras y dinámicas que sustentan la desigualdad de género en la sociedad.

A través de ella, las y los docentes podrán incorporar contenidos y la reflexión crítica sobre los estereotipos de género y los roles tradicionales asignados a hombres y mujeres. Se favorecerá el espacio para reconocer las desigualdades de género expresadas en materiales educativos, en las dinámicas en el aula y del currículum explícito y oculto, de manera que podrá promoverse el respeto entre el estudiantado independientemente de su género. También, podrán proporcionar orientación y apoyo al estudiantado que pueda estar experimentando violencia de género o discriminación.

En este sentido, la educación con perspectiva de género será un motor y una estrategia para mejorar la calidad de vida y fomentará el empoderamiento de las mujeres, promoverá una mejor elección de las profesiones y vocaciones, aumentará los niveles de alfabetización y propiciará la desarticulación de prácticas violentas en el contexto educativo y en la sociedad en general.

Es por ello, que una formación docente con perspectiva de género es esencial para que las y los docentes sean conscientes y sensibles a los escenarios diversos y vulnerables que puede enfrentar su estudiantado. Lo anterior, tiene implicaciones clave en la práctica docente y el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Una formación docente con perspectiva de género ayuda a que el profesorado reconozca estereotipos, desigualdades y posibles dinámicas de violencia de género presentes en el contexto escolar. Les permite identificar y, por tanto, gestionar situaciones de discriminación, acoso o abuso que puedan estar viviendo estudiantes, ya sea por su género, identidad de género u orientación sexual. Además, esta formación les sensibiliza sobre cómo sus propias creencias, actitudes y conductas pueden reproducir estos patrones de desigualdad y violencia de manera inconsciente en el aula.

La conciencia sobre la multiplicidad de escenarios del estudiantado y algunas problemáticas que emanan de ellas permite que el profesorado sea más reflexivo y cuidadoso en su práctica pedagógica, buscando romper con estereotipos y abrir espacios más incluyentes y respetuosos de la diversidad.

1.14 Práctica pedagógica

El quehacer pedagógico no está limitado a la docencia frente a grupo, implica la generación de propuestas educativas innovadoras que respondan a los requerimientos teóricos y prácticos del sistema educativo, dentro y fuera del aula, pero también, de la sociedad. La pedagogía al igual que la sociedad, no es estática, por ende, existe la posibilidad de trabajar en nuevas metodologías que permitan perfeccionar la forma en la que se enseña y aprende. “Educar para lograr la igualdad, la transformación y la inclusión de todos los individuos en la sociedad” (Núñez, 2018:22).

Las prácticas pedagógicas agrupan aquellas estrategias, métodos, acciones que van a emplear las y los docentes para el proceso enseñanza- aprendizaje, además van a variar dependiendo el contexto educativo la ubicación geográfica, el nivel educativo, entre otros. “Para que todo este proceso se genere en la dinámica de construcción del saber pedagógico, se hace indispensable que el maestro, además de ser consciente de su práctica, pueda tener claridades sobre los siguientes aspectos: lo que se enseña, a quién se enseña, cómo se enseña y para qué se enseña” (Núñez, 2018:25).

Para María Ripoll-Rivaldo, la práctica pedagógica es definida como un proceso de autorreflexión, en el cual las y los docentes durante su formación se irán apropiando de ciertos conocimientos que les permitirán, a su vez, desarrollar competencias para el impacto significativo a su estudiantado, con lo que afirma la autora que “la práctica pedagógica ha recobrado un rol protagónico, ya que la misma debe reinventarse de forma constante teniendo en cuenta las nuevas tendencias educativas, para responder a los cambios que demanda el entorno social y económico, marcado por

fenómenos como la globalización y las tecnologías de la información y la comunicación (Ripoll-Rivaldo, 2021).

Para este trabajo, se tomarán elementos entre lo que define Núñez y Ripoll-Rivaldo para construir un concepto integral, se entenderá por práctica pedagógica una al conjunto de estrategias, métodos y acciones que los docentes utilizan en el proceso de enseñanza-aprendizaje, complementado por un proceso de autorreflexión que les permite adquirir conocimientos y desarrollar competencias para impactar a sus estudiantes. Es esencial que tengan claridad sobre qué, a quién, cómo y para qué enseñan, que esta práctica se reinvente constantemente para adaptarse a las nuevas tendencias educativas y a los cambios en el entorno social.

La práctica docente y la práctica pedagógica están estrechamente relacionadas, pero también se sobreponen en muchos aspectos. La primera se refiere tanto a las actividades como a las funciones que desempeña la planta docente dentro del aula, por tanto, se enfoca a tareas y responsabilidades dentro del aula. La práctica pedagógica es el conjunto de estrategias, métodos, enfoques, así como principios teóricos utilizados para facilitar la adquisición de conocimientos y habilidades por parte del estudiantado, esto incluye la selección, diseño de materiales educativos, la planificación curricular, y la evaluación de los aprendizajes obtenidos.

Arteaga (2005) “concibe al maestro como un intérprete de su práctica pedagógica, que tiene la capacidad de comprender los diferentes elementos que la integran (...) se desprenden características y situaciones específicas, circundadas por múltiples elementos que hacen de cada docente, por esencia, un profesional único, producto de su reflexión y del sentido de su propia práctica y autorreferencia.” (Núñez, 2018:25).

En consecuencia, la cita anterior sugiere que la práctica docente está influenciada por múltiples elementos, primero, que cada docente es único (a) sus características y la formación que tengan van a moldear la forma que tendrán de enseñar y, en consecuencia, de ejercer su propia práctica. Por otro lado, también se reconoce que cada docente, tiene la capacidad de hacer un análisis de su práctica ya que esa reflexión le ayudará a mejorar su enfoque y metodología. En este sentido, la libertad

de cátedra permite a las y los docentes ejercer su pensamiento crítico y creativo. Esta manifestación es primordial para que quien educa pueda adaptar su enseñanza y contribuir al desarrollo de un ambiente educativo más dinámico y efectivo.

1.15 Libertad de cátedra

La libertad de cátedra es uno de los derechos incluidos dentro del derecho humano de libertad académica y es una manifestación externada de la libertad de pensamiento en una de sus facetas a la que ya nos referimos como aquella actividad intelectual que se ejerce acorde al fin de las universidades. El ámbito de esta libertad es el derecho a ejercer la docencia en el ámbito de la educación superior, con absoluta libertad, sin verse limitado por doctrinas instituidas, a un criterio predeterminado o a un poder constituido (Molina, et. al.,2017). Mediante ella, se han de justificar ciertas acciones y métodos educativos. Asimismo, está estrechamente ligada con la libertad de expresión y de enseñanza del o la docente.

Son prácticas eficaces que ejecutan las y los docentes y que les han funcionado para ejercer el control y la disciplina frente al grupo. Al ser un mecanismo “efectivo” y funcional, es legitimado, justificado y hasta reproducido. La pedagogía tradicional está basada en un modelo lineal y secuencial, en el que el docente instruye y el alumnado obedece, este modelo limita la comprensión y reflexión de los contenidos y crea una barrera entre docente y estudiante. “La educación debe ser comprensiva, no memorística y un proceso para toda la vida, que integre actividades humanas y sus principios para una amplia reforma social basada en la unión de la teoría, la práctica y la crisis (estímulo para el pensamiento)” (Núñez, 2018:22).

Según Aguilar-Tamayo et al. (2015), se pueden identificar varios elementos relacionados con la libertad de cátedra, entre los cuales se destacan: la facultad de los académicos y académicas para investigar, enseñar y publicar sin amenazas, pero con un compromiso con la ética profesional; el libre desarrollo de la docencia; la libertad de crítica y creación; la libertad académica, todo ello sin la injerencia del Estado ni de intereses ajenos a la academia.

No obstante, la libertad de cátedra tiene sus límites. Existe una percepción errónea de que esta libertad implica un uso desmedido del poder y dominio por parte del docente. ¿Es esta la libertad de cátedra a la que se refieren la Constitución y las legislaciones universitarias? ¿Se convierte en un pretexto para el incumplimiento de horarios, programas y reglamentos? “Claro que es un derecho del profesor, pero para que siguiendo la normatividad y los programas vigentes imparta, guíe, indique lo que incluye el programa de su asignatura, que depende de un plan y modelo curricular, con la libertad de elegir el mejor método para impartirla, y no como... una cuota de poder (Aguilar-Tamayo, et. al, 2015:173).

¿Qué implica mantener relaciones de poder? Pueden ser explícitas o simbólicas, ellas implican la capacidad de imponer reglas, tomar decisiones, tener el dominio y control, traducido al ámbito educativo, las y los docentes han sido quienes han detentado el poder dentro del aula y el estudiantado, ha mantenido un papel de sumisión y subordinación, estas dos características podrían generar como respuesta la resistencia (simbólica) y de protesta. Desde el nivel de autoridad, el profesorado decide lo que incorpora o no dentro del aula aludiendo así a su libertad de cátedra.

Existe un marco de limitaciones que ponen los espacios educativos, por medio de planes y programas de estudio, sin embargo, los códigos de cultura institucional van a permitir que la o el docente determine lo que le interesa o no incorporar, sin embargo, “ningún académico debería, argumentando el ejercicio de la libertad de cátedra, realizar conductas que constituyan faltas a la disciplina universitaria.” (Aguilar-Tamayo, et. al, 2015:172)

El Estatuto Universitario de la Universidad Autónoma del Estado de México, en el artículo 7 sostiene que “La libertad de cátedra es la prerrogativa para desarrollar la función docente con base en los planes y programas de estudios vigentes; realizar la transmisión del conocimiento exponiendo, debatiendo y criticando ideas y concepciones, cumpliendo los objetivos educativos; y para evaluar los resultados del desarrollo de la función docente y de la realización de la transmisión del conocimiento, conforme a los sistemas y procedimientos que para ello se establezcan” (Estatuto,2006:2).

No obstante, cuando esa libertad de cátedra es utilizada desde una manera inapropiada o abusiva, se puede convertir en violencia, la cual restringe la autonomía del estudiantado. Cuando esta libertad se utiliza de manera instrumental, es decir, como un medio para la imposición de ideas, o reprimir el pensamiento del alumno o alumna, se convierte en una forma de violencia que vulnera los derechos del estudiantado. En el caso específico del nivel medio superior, se ejerce esta violencia, por ejemplo, cuando se descalifica o minimizan los logros académicos de las mujeres.

1.16 La cultura institucional

La manera en que se estructuran las relaciones de poder dentro de una institución puede facilitar la violencia instrumental. Una cultura institucional que fomente la formación de su personal en temas de género proporciona herramientas para abordar los conflictos de manera constructiva, lo que ayuda a prevenir la perpetuación de esas prácticas. Se entiende como cultura institucional a un “sistema de significados compartidos por todos los miembros de una organización; la percepción común de todos los miembros de la organización.” (Domingo, 2000:102).

Esta cultura institucional puede minimizar la gravedad de la violencia, restándole importancia por considerarla como un problema aislado y justificándola como algo cotidiano que se observa en conductas como bromas o chistes inofensivos de docentes a estudiantes que dificultan su identificación y, por tanto, el abordaje de ellas, lo cual, podría traer como consecuencia cuestionar la credibilidad de las víctimas. Sin duda, la cultura permite que sus miembros lleguen a comprender de manera común cuál es la conducta apropiada (Domingo, 2000:102), aunque ésta se trate de una conducta que sea violenta.

Además, podríamos enfrentarnos a una resistencia al cambio, ya que existen muchas creencias arraigadas en muchas instituciones como la escuela, que podrían ser un obstáculo para la implementación de la perspectiva de género, esas creencias o prácticas han sido heredadas y nunca o pocas veces analizadas como el caso de la violencia instrumental. Por ello, es sustancial el fomento a la igualdad

de oportunidades, entre hombres y mujeres, así como sensibilizar al profesorado, autoridades y estudiantado sobre las manifestaciones de violencia que forman parte del día a día, de tal suerte que puedan ser eliminadas.

Finalmente, para poder tener las condiciones que permitan incorporar las prácticas antes mencionadas, será primordial contar con una cultura institucional que valore la igualdad de género, que promueva la inclusión y combata las actitudes y prácticas discriminatorias, es decir, crear un entorno propicio para la implementación de la perspectiva de género en todos los aspectos de la educación.

Capítulo II. Marco Normativo sobre la incorporación de la perspectiva de género en la educación, por medio de las y los docentes

En este apartado se examinó la normatividad internacional, nacional y estatal, relacionada con la incorporación de la perspectiva de género en la práctica docente. Se examinan fuentes como tratados internacionales, leyes nacionales y regulaciones específicas a nivel estatal y local, así como normativas internas de la Universidad Autónoma del Estado de México, para proporcionar una visión completa de la normatividad. La violencia a través de la práctica docente en el nivel medio superior es un tema de preocupación en el ámbito educativo, ya que puede tener consecuencias negativas para el bienestar y desarrollo del estudiantado.

2.1 Internacional

En el Marco Normativo Internacional, identificamos **La Declaración de las Naciones Unidas sobre la Educación y Formación en materia de Derechos Humanos (DNUFMDH)**. Es firmada en noviembre del 2011, exhortando a los gobiernos para fomentar la educación en materia de derechos humanos. Contempla la diversidad de condiciones y necesidades específicas de cada población, de esta manera, se sugiere el empleo de lenguaje y métodos para grupos específicos. Por ende, al estar reconocida toda la sociedad, así como los diferentes niveles de enseñanza como preescolar, primaria, secundaria, medio superior y superior, también se “incluyen, entre otras cosas, la formación profesional, en particular la formación de formadores, maestros y funcionarios públicos, la educación continua, la educación popular y las actividades de información y sensibilización del público en general. (DNUFMDH, 2011:4)

Por su parte, la **Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing** (1995) reconoce la importancia de eliminar los obstáculos a la participación activa de las mujeres en todas las esferas de la vida pública, la educación no está exenta de ello, por eso se reconoce y visibilizan los grandes sesgos de género en planes de estudio y materiales didácticos. Esto implica la necesidad de que nuestro sistema educativo, en el que se incluye el papel de las y los docentes, sean capaces de abordar las

desigualdades de género y, por ende, promover una educación con este enfoque que brinde las mismas oportunidades a hombres y mujeres. En el Objetivo estratégico B.4. Establecer sistemas de educación y capacitación no discriminatorios, en las medidas que han de adoptarse, se hace énfasis en el desarrollar de programas educativos y recursos didácticos para docentes y educadores que fomenten la comprensión de la cooperación, el respeto mutuo y las responsabilidades compartidas entre niñas y niños, desde el nivel preescolar en adelante (ONU Mujeres, 2014:56).

Por su parte, la **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)** de 1979, hace énfasis a la educación como clave para empoderar a las mujeres, eliminando la discriminación y los estereotipos de género. Lo anterior, es una exigencia para que los países puedan implementar medidas para incorporar una educación libre de discriminación y con perspectiva de género. Asimismo, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como **Belém do Pará** (1994), plantea que los Estados parte deben adoptar medidas específicas para "modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, incluyendo el diseño de programas de educación formales y no formales, para contrarrestar prejuicios y costumbres así como todo otro prácticas que se basen en la premisa de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros o en los papeles estereotipados para el hombre y la mujer que legitiman o exacerban la violencia contra la mujer" (OEA, 1994).

Otro instrumento en el Marco Internacional que reconoce el importante papel de la educación es **La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible en los países de América Latina y el Caribe**. El objetivo 4, hace alusión sobre garantizar educación inclusiva y equidad de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos. Se pretende el aumento de un número considerable de jóvenes y adultos que tienen competencias para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento. El objetivo 5 sobre Igualdad de Género, promueve la

eliminación de la discriminación y violencia, reconoce la importancia de facilitar a las mujeres y niñas igualdad en el acceso a la educación (ONU, 2015).

Los instrumentos antes citados, reconocen la importancia de garantizar una educación con fundamento en los Derechos Humanos, inclusiva, de calidad y promoviendo la equidad, además de reconocer que cada población esta incorporada en un territorio que contendrá características que no deberán perderse de vista. Estos instrumentos internacionales han establecido que tanto los Estados y sus sistemas educativos, deben adoptar medidas para la promoción de la educación con enfoque de género y reconociendo el papel de las y los docentes para llevar a cabo esta tarea.

A pesar del avance en materia legal y de los compromisos adquiridos por varios países como México para la incorporación de la igualdad de género en la educación, aún existen deudas pendientes, ya que aún no son reconocidas algunas diferencias de género propias de cada población, en muchos currículos permean los estereotipos tradicionales que permiten la reproducción de desigualdades, así como la falta de recursos económicos que es otra limitante para el cumplimiento de ciertos objetivos en materia de género. De manera específica, aún está carente la población docente de capacitación y formación en temas de género y Derechos Humanos.

2.2 Nacional

En el **artículo 1º** de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, señala que se prohíbe la discriminación “motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas” (CPEUM, 2001:1).

En el **artículo 3º** que habla de la educación como laica, gratuita y obligatoria, además de universal, inclusiva y pública. No solo reconoce la importancia del acceso a la educación, sino de la permanencia, así como la participación de niños,

niñas y adolescentes. Por otro lado, destaca la importancia de las y los docentes como “agentes fundamentales del proceso educativo y, por tanto, se reconoce su contribución a la transformación social” (CPEUM, 2001:5). Además de ello queda establecido que los planes y programas de estudio tendrán perspectiva de género y con una orientación integral.

La **Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV)**, del 2007, en la sección quinta, establece que la Secretaría de Educación Pública (SEP), debe llevar a cabo acciones que abonen a la igualdad y no discriminación, así como el respeto a los derechos humanos en la educación. En este sentido, pone de manifiesto como puntos más relevantes, la necesidad de capacitar al personal docente en derechos humanos, así como desarrollar investigación multidisciplinaria, ambos con el propósito de crear estrategias para la prevención, detección y atención contra la violencia.

Además, propone “diseñar, con una visión transversal, la política integral con perspectiva de género orientada a la prevención, atención, sanción y erradicación de los delitos violentos contra las mujeres” en el contexto educativo (LGAMVLV, 2007).

El ámbito nacional insiste en generar mecanismos para que las y los estudiantes tengan derecho a la educación, vigilando el acceso y la permanencia, sin embargo, fortalece la premisa de la capacitación del personal docente y se les reconoce como parte fundamental del proceso educativo y de la transformación social.

Por su parte, la **Ley General de Educación Superior**, reformada en el 2021, destaca la capacitación docente en materia de género, mediante la “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” (LGES,2021:9).

Así como la incorporación de la transversalidad de la perspectiva de género en las funciones académicas de enseñanza, investigación, extensión, difusión cultural, actividades administrativas y directivas con el propósito de contribuir a la igualdad y la equidad (LGES, 2021).

Los materiales didácticos como los libros de texto han sido factores clave para la crítica social que no permite la divulgación del conocimiento en materia de género. Asimismo, podemos aludir a la inexistencia de mecanismos de evaluación en la implementación de estrategias y políticas educativas, lo que no permite saber si las acciones han abonado para cambiar viejas prácticas.

2.3 Estatal

En el Marco Normativo Estatal, se cita la **Ley de Educación del Estado de México (LEEM)**. Reconociendo a las familias, en el apartado XVI, del artículo 12, hace referencia a “ impulsar programas y escuelas dirigidos a los padres de familia o tutores, que les permitan dar mejor atención a sus hijos y fortalezcan el valor de la igualdad y solidaridad entre las hijas e hijos, la prevención de la violencia escolar desde el hogar y el respeto a sus maestros; así como la impartición de talleres enfocados a la educación en perspectiva de género, erradicación de la violencia” (LEEM, 200:6).

El apartado XXVIII, hace énfasis en erradicar todas aquellas prácticas pedagógicas que atenten contra la dignidad humana, que puedan excluir, discriminar, buscando prevenir y erradicar la violencia de género. Condena los castigos corporales, humillaciones, malos tratos y todo aquello que pueda atentar en contra de los niños, niñas y adolescentes. Para evitar que las y los docentes sean generadores de violencia docente, es necesaria la incorporación de la perspectiva de género en su práctica. Su incorporación está relacionada con evitar la violencia dentro y fuera del aula, ya que permite que el profesorado identifique y reconozca ideologías o prácticas que generan dicha violencia.

En esta normatividad, se destaca la importancia de la incorporación de la perspectiva de género y la erradicación de la violencia, con la participación del profesorado y las familias.

2.4 Legislación universitaria

En el Estatuto Universitario que rige nuestra máxima casa de estudios, en el Artículo 30 sobre las obligaciones del personal académico, en el apartado IX. Se mencionan una serie de acciones que deberá cumplir el personal académico que labore en la universidad, entre lo dispuesto se señala el cumplimiento de los programas de estudio (currículo explícito), la asistencia a cursos de capacitación y actualización.

Por lo tanto, al centrar nuestra reflexión en el cumplimiento de los programas de estudio, no debería ser necesario recurrir a la libertad de cátedra para eludir el abordaje de ciertas temáticas. Los docentes tienen la responsabilidad de capacitarse para cumplir adecuadamente con estos programas. En este sentido, el compromiso de las y los docentes de la universidad conlleva la obligación de asistir a las capacitaciones; de no hacerlo, estarían incumpliendo la normativa universitaria. Además, al considerar la incorporación de la perspectiva de género, la cultura de paz y la no violencia, el personal docente también debe formarse en estos temas y llevar a cabo acciones que promuevan estos valores.

El análisis de la normatividad internacional, nacional, estatal y local, así como la normatividad de la UAEMéx, evidencian la existencia marcos legales sólidos para prevenir y abordar la violencia a nivel medio superior. Sin embargo, es fundamental fortalecer su implementación y promover una cultura institucional de respeto y no violencia. Existe un esfuerzo importante en materia educativa, para prevenir la violencia de género. Por ello, será de gran importancia la actualización y ampliación, más específica, del marco normativo para la promoción de una educación transformadora que fomente el respeto y la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. Es necesario que la UAEMéx continúe desarrollando protocolos de atención, así como mecanismos de denuncia. Es un requisito fundamental brindar capacitación al profesorado ya toda la comunidad para la prevención y abordaje de

la violencia de género. En el caso específico del cuerpo docente, se debe fomentar, a través de su práctica, la eliminación de todas las formas de violencia, así como promover un ambiente digno y respetuoso

Capítulo III. Diagnóstico del Plantel Adolfo López Mateos de la escuela preparatoria

3.1 Diseño Metodológico mixto

En este trabajo se utiliza el método deductivo, que se fundamenta en una serie de consideraciones generales para entender y abordar aspectos particulares de manera comprensiva o hermenéutica. Esta metodología se lleva a cabo a través de una descripción detallada de la universidad, sus funciones y su organización. Además, la metodología que atenderá el presente trabajo será con perspectiva de género, gracias a ella, será posible, explicar sistemáticamente la lógica y los objetivos de un proyecto, así como las relaciones de causalidad poniendo especial atención, a los rasgos que originan o reproducen desigualdades de género. Podrán hacerse evaluaciones de los avances de los programas establecidos en ciertas poblaciones, y, por ende, alcanzar bienes y servicios que aseguren mayor igualdad entre mujeres y hombres (ONU, 2014).

Se adopta un enfoque multimodal, que permite abordar los objetos de investigación mediante la medición y la interpretación de los hechos. Este enfoque integra diferentes formas de análisis, facilitando una comprensión más profunda del fenómeno estudiado (Portilla, 2019). Las fuentes de información empíricas se obtuvieron mediante entrevistas a docentes y técnicas de investigación documental. En este sentido, se revisaron informes del rector, de los directores del Plantel Adolfo López Mateos y el Plan de Desarrollo de la Universidad, que proporcionan un marco contextual relevante para el estudio. Aunado a lo anterior, se realizó una encuesta aplicada a las y los docentes, la cual no constituye una muestra representativa, sino aleatoria de la población total, lo que debe tenerse en cuenta al interpretar los resultados obtenidos.

Se diseñaron y aplicaron tres instrumentos, una encuesta dirigida a las y los docentes del plantel, de ambos turnos, de todas las unidades de aprendizaje, a

hombres y mujeres y con cualquier tipo de contratación⁵, un cuestionario para el estudiantado de los turnos matutino y vespertino que permitirá contratar las respuestas del personal docente, así como entrevistas estructuradas realizadas a docentes que forman parte del comité de género, mediante estos instrumentos, se obtendrán datos e interpretación sobre la percepción de la violencia de género por parte del personal docente hacia el estudiantado, y la apreciación del alumnado de nivel medio superior de la Escuela Preparatoria: Plantel "Lic. Adolfo López Mateos" de la Universidad Autónoma del Estado de México.

El propósito de la encuesta dirigida al personal docente es indagar sobre la violencia de género. Se calculó una muestra representativa con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5% para una población total de 201 personas. Sin embargo, se obtuvieron solo 50 respuestas, lo que equivale al 24,8% del total de la población. Por lo tanto, únicamente se obtuvo una muestra aleatoria. Se realizó mediante un formulario a través de la aplicación Google *Forms*⁶, en una modalidad virtual. Fue distribuido por medio de un link a los correos institucionales de todo el profesorado del Plantel Adolfo López Mateos, desde la Subdirección Académica, teniendo como fecha de inicio de la aplicación, el día 21 de agosto del 2023, y con fecha de conclusión el día jueves 31 de agosto del mismo año. La encuesta se dividió en 5 categorías propuestas en función de los elementos de análisis considerados para el diagnóstico del plantel, (Tabla 1) desagregadas en 32 preguntas.

Tabla 1. Categorías de análisis

CATEGORÍAS
Docentes
Violencia de género/violencia docente a través de la educación sexista
Violencia en el contexto escolar
Perspectiva de género y práctica docente
Planificación de la propuesta de intervención

⁵ Tiempos Completos (TC), Medio Tiempo (MT), Técnico Académicos (TA) y Profesorado de Asignatura.

⁶ Microsoft Forms es una herramienta de Microsoft que permite crear cuestionarios, encuestas, formularios de manera rápida y fácil.

Fuente: Elaboración propia

Además, se diseñó un cuestionario para el estudiantado del plantel. Dicho instrumento fue aplicado a estudiantes de 3º y 5º semestres, tanto del turno matutino como del vespertino. Se excluyó el primer semestre, ya que se considera que este grupo de estudiantes aún no conoce las dinámicas del plantel ni a la mayoría de las y los docentes. El instrumento tuvo como propósito conocer la apreciación del alumnado sobre la violencia de género, entendida como consecuencia de una mala práctica docente, en el plantel Adolfo López Mateos.

Al igual que en el caso de la población docente, se seleccionó una muestra representativa de 347 personas, con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%. Sin embargo, al aplicar el instrumento, se obtuvieron únicamente 54 respuestas 32 respuestas del turno matutino y 22 del vespertino, lo que representa el 1.5% del total de la población, por lo tanto, solo se logró obtener una muestra aleatoria. De estas respuestas, 15 fueron de hombres, 37 de mujeres, una persona se identificó como heterosexual y otra como no binaria.

Además, se realizó una entrevista estructurada con la representante del comité de género del espacio académico y con un docente de asignatura para profundizar sobre su conocimiento de la docencia. Se buscó saber si identifican los elementos y características de la práctica docente, los tipos de violencia que reconocen, las acciones para la prevención de violencia en la docencia y espacios académicos, así como el reconocimiento al trabajo del comité de género.

3.2 Criterios de selección

Se eligió el Plantel Adolfo López Mateos de la escuela preparatoria porque fue el primer plantel establecido de la universidad y cuenta con la mayor matrícula entre los diez planteles de las escuelas preparatorias. Su antigüedad dentro de la universidad nos permite evidenciar el número de generaciones que han pasado por sus aulas.

A lo largo de los años, la manera de impartir docencia ha evolucionado; sin embargo, muchas prácticas antiguas aún persisten. El sistema patriarcal se ha

manifestado en todos los ámbitos de la vida cotidiana, incluida la educación. Las relaciones de poder que se establecen en este contexto se traducen en interacciones entre docentes y estudiantes, tanto dentro como fuera del aula. A través de la docencia, algunos educadores/as han ejercido prácticas violentas. Por ello, para contar con un sustento más sólido en la selección del espacio donde se llevará a cabo el diagnóstico, se consideró importante identificar las denuncias realizadas en el nivel medio superior.

A través de una solicitud hecha por medio del Sistema de Acceso a la Información Mexiquense (SAIMEX), a la oficina de la Abogacía General de la Universidad Autónoma del Estado de México, pudo obtenerse la siguiente información referente al número de denuncias por plantel de la escuela preparatoria que permitió seleccionar para este trabajo al plantel con mayor número de denuncias recibidas durante el año 2019, por espacio académico del nivel medio superior de la UAEMéx, desagregadas por sexo, y de docentes a estudiantes y de estudiantes a estudiantes, que se presenta a continuación.

Tabla 2. Denuncias presentadas durante el 2019

Plantel	Número de denuncias	Periodo	Persona quejosa (sexo)	Presunto/a responsable
Dr. Ángel María Garibay Kintana	1	Enero a diciembre 2019	Alumna (F)	Docente (Hombre)
Cuauhtémoc	1		Alumna (F)	Docente (Hombre)
Lic. Adolfo López Mateos	8		Alumna (F)	Docente (Hombre)
Plantel Nezahualcóyotl	5		Alumna (F)	4 Docentes (Hombres)
			Personal administrativo (F)	1Docente (Mujer)
Plantel Sor Juana Inés de la Cruz	1		Alumna (F)	Docente (Hombre)
Total de denuncias	16			

Fuente: Elaboración propia partir de la información recibida por medio de SAIMEX.

Antes de finalizar este documento, se solicitó nuevamente información a la oficina de la Abogacía General de la Universidad, para conocer el histórico de las denuncias formales posteriores al 2019, a fin de saber si los casos han aumentado o se han mitigado. Los resultados reportados de la Dirección de Responsabilidad Universitaria por medio del SAIMEX con número de folio 00564/UAEM/IP/2024, refieren que, durante el 2020 nuevamente se recibieron 8 denuncias de estudiante a docente varón, en el 2021, solo se recibió 1, de estudiante a docente varón y en el 2022, se recibieron 2 denuncias de estudiante a docente varón y 1 estudiante a docente mujer.

Una de las razones probables de la disminución se deriva de las capacitaciones y del exhaustivo trabajo de los espacios académicos por sensibilizar, concientizar, difundir, visibilizar y reeducar a la comunidad sobre la importancia de combatir la violencia en los espacios universitarios, estos elementos, forman parte del diagnóstico o de la cifra negra que existe en materia de estas denuncias.

3.3 El Nivel Medio Superior. Currículo del Bachillerato Universitario 2015 de la UAEMéx

En la actualidad, la Universidad Autónoma del Estado de México tiene 10 planteles de nivel medio superior, con presencia en municipios como, Almoloya de Alquisiras, Amecameca, Atlacomulco, Tenancingo, Texcoco y Toluca, tiene una matrícula total de 23, 173 estudiantes del nivel medio superior, de los cuales, 9, 814 son hombres y 13, 359 son mujeres. A continuación, se presenta un cuadro de la distribución de Planteles de la Escuela Preparatoria de la UAEMéx por municipio, así como el mapa de ubicación.

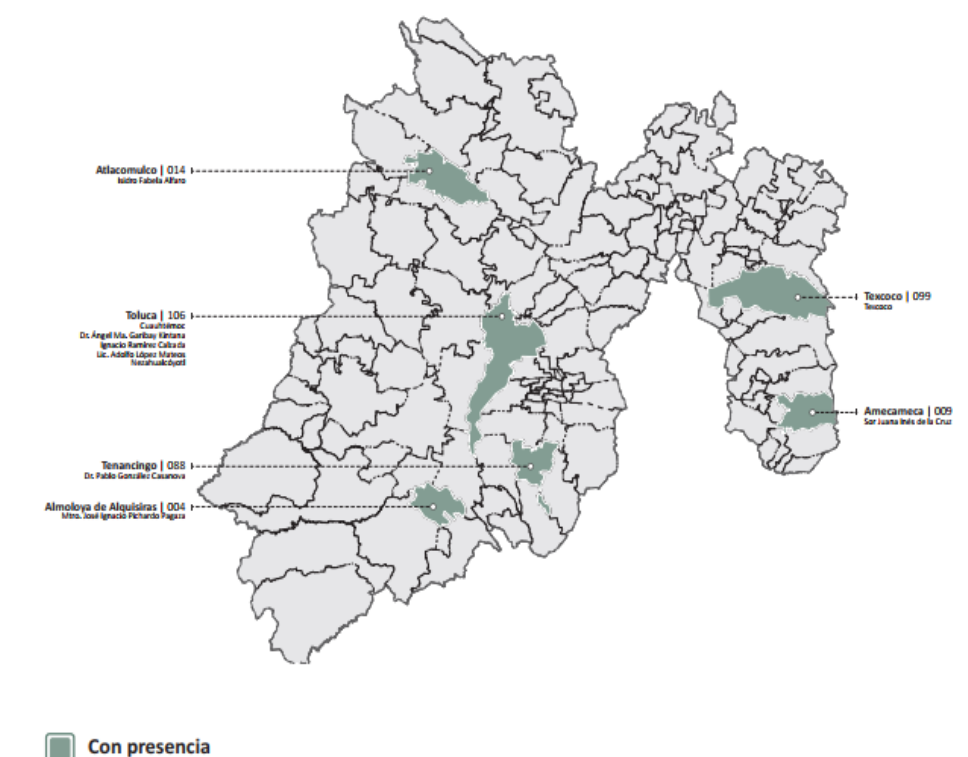
Tabla 3. Planteles de la Escuela preparatoria de la UAEMéx

Municipio	Plantel de la Escuela Preparatoria
Almoloya de Alquisiras	Mtro. José Ignacio Pichardo Pagaza
Amecameca	Sor Juana Inés de la Cruz
Atlacomulco	Isidro Fabela Alfaro

Tenancingo	Dr. Pablo González Casanova
Texcoco	Plantel Texcoco
Toluca	Cuauhtémoc Dr. Ángel Ma. Garibay Kintana Ignacio Ramírez Calzada Lic. Adolfo López Mateos Nezahualcóyotl

Fuente: Elaboración propia con base en Agenda Estadística 2021.

Figura 1. Mapa del Estado de México con planteles de la escuela preparatoria de la UAEMéx 2021



Fuente: Agenda Estadística 2021.

A continuación, se hace una breve descripción del objetivo del nivel medio superior, la misión, visión y propósitos.

Tabla 4. El nivel medio superior de la UAEMéx

Objetivo del nivel medio superior	El objetivo general resume la preparación para la incorporación del nivel superior y posteriormente la incorporación al ámbito laboral de las juventudes, además, supone la adquisición de habilidades que permitieran al aprender y la adaptación a las nuevas tecnologías “la educación media constituye en sí misma un ciclo formativo, cuyo principal cometido es preparar a las y los jóvenes para ejercer la ciudadanía y aprender a vivir en sociedad” (INEE, 2011:18).
Misión del nivel medio superior	La Educación Media Superior tiene por objeto “dotar al estudiantado de conocimientos generales y de formarlo en el uso de metodologías y la disertación del raciocinio, habilitándolo para ingresar a estudios profesionales” [UAEM, 2013a: 61]. En la Escuela Preparatoria se impartirán estudios del Bachillerato Universitario, con la finalidad de: I. Brindar una formación integral, formativa y propedéutica. II. Propiciar la construcción de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que preparen al alumno para su acceso y buen desempeño en los estudios de Nivel Superior y; III. Desarrollar en el alumno un compromiso solidario con la sociedad, en un contexto plural, diverso e igualitario (UAEMéx, 2014b: 130)
Visión del nivel medio superior	Los Estudios de Nivel Medio Superior de la UAEMéx habrán de constituirse como un servicio educativo del más alto nivel y reconocimiento nacional e internacional por la plena educación integral que ofrece a su alumnado y por la orientación profesional que les brinda para insertarse, ética, propositiva y comprometidamente en la vida económica, social, laboral y cultural de nuestra entidad y del mundo globalizado en el que vivimos. Los planteles de la Escuela Preparatoria en el horizonte futuro habrán atendido eficientemente la formación educativa del bachiller y habrán propiciado una práctica escolar que integre armónicamente el enfoque por competencias con la innovación para la mejora permanente tanto del proceso de enseñanza-aprendizaje como del desempeño de los indicadores educativos.
Propósitos del nivel medio superior	Los propósitos versan en enaltecer valores como el respeto y la justicia, en la promoción del conocimiento científico, humanístico y tecnológico en la construcción de una sociedad igualitaria, pacífica, solidaria y respetuosa de la diversidad y con una visión y sentido crítico.

Fuente: Elaboración propia, con base en el Instituto Nacional Para La Evaluación De La Educación (INEE), 2011 y en la Dirección de Estudios de Nivel Medio Superior de la UAEMéx.⁷

Uno de los elementos fundamentales de la práctica docente son los planes y programas que constituyen el currículo explícito. En este sentido, se examina el Currículo del Bachillerato Universitario 2015 de la UAEMéx para conocer su contenido y si es que se ha considerado la incorporación de la perspectiva de género. Primero, es importante cuestionarnos cuáles son las estrategias y herramientas que se ofrecen a nuestras juventudes, a partir de la misión, visión, objetivos y currículo del bachillerato, para la construcción de una sociedad igualitaria, pacífica, solidaria y respetuosa de la diversidad, con una visión y sentido crítico. Temas fundamentales como la eliminación de la violencia en todas sus manifestaciones ¿se encuentran materializados o adaptados dentro de los programas de las Unidades de Aprendizaje? O, por el contrario, ¿estos temas solo hacen eco en el discurso oficial, sin ser llevados realmente a la práctica o al currículo, tanto oficial como oculto?

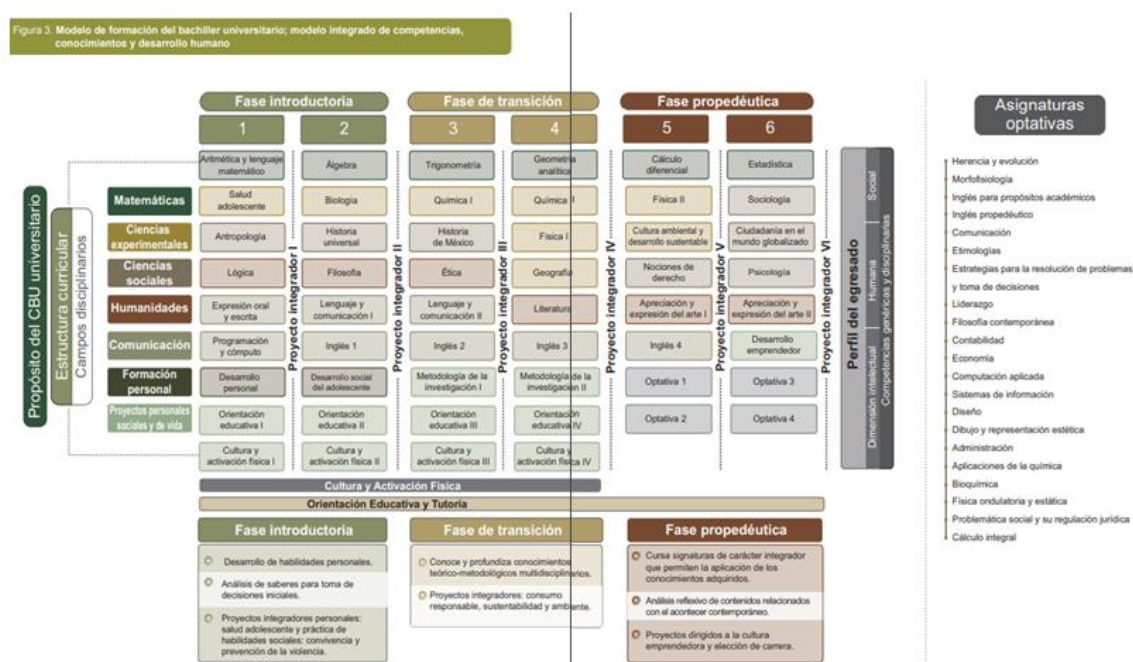
Esta reflexión invita a una profunda revisión y replanteamiento de los enfoques, contenidos y estrategias educativas, con el fin de garantizar que la formación que se brinda a las nuevas generaciones les permita desarrollar las competencias y actitudes necesarias para construir una sociedad más justa, equitativa e inclusiva.

El Currículo del Bachillerato Universitario (CBU), es aprobado en la sesión ordinaria del H. Consejo Universitario del 26 de junio de 2015 y publicado en el número extraordinario de octubre de 2015 de la Gaceta Universitaria. Se integra por 7 campos disciplinarios y tres frases, sin embargo, al realizar un análisis de las materias ofertadas, y de algunos programas, encontramos grandes carencias que no cumplen con las exigencias de los marcos normativos. Hay poca o nula bibliografía que destaque la participación de las mujeres en las ciencias, hay uso de lenguaje

⁷ Dirección de Estudios de Nivel Medio Superior, Disponible en: <http://denms.uaemex.mx/sition/Mision.php>
Fecha de consulta: 02 de octubre del 2024

sexista, la elaboración de los programas no es equilibrada, ya que hay mayor participación de varones, sobre todo en la elaboración de programas de ciencias exactas. Aunado a lo anterior, no existe una sola materia que se aborde con perspectiva de género.

Figura 2. Mapa curricular del nivel medio superior



Fuente: Obtenida de la página de la Dirección de Estudios del Nivel Medio Superior⁸

⁸ Dirección de Estudios de Nivel Medio Superior, Disponible en:
<http://denms.uaemex.mx/sitio/planestudios.php> Fecha de consulta: 02 de octubre del 2024

Figura 3. Mapa de asignaturas del bachillerato

Figura 4. Mapa de asignaturas del bachillerato

Semestre 1	Semestre 2	Semestre 3	Semestre 4	Semestre 5
Aritmética y lenguaje matemático 3 2 5 8	Álgebra 3 2 5 8	Trigonometría 3 2 5 8	Geometría analítica 3 2 5 8	Cálculo diferencial 3 2 5 8
Salud adolescente 3 2 5 8	Biología 3 2 5 8	Química I 3 2 5 8	Química II 3 2 5 8	Física II 3 2 5 8
Antropología 3 2 5 8	Historia universal 3 2 5 8	Historia de México 3 2 5 8	Física I 3 2 5 8	Cultura ambiental y desarrollo sustentable 2 3 5 7
Lógica 3 2 5 8	Filosofía 3 2 5 8	Ética 3 2 5 8	Geografía 3 2 5 8	Nociones de derecho 3 2 5 8
Expresión oral y escrita 3 2 5 8	Lenguaje y comunicación I 3 2 5 8	Lenguaje y comunicación II 3 2 5 8	Literatura 3 2 5 8	Apreciación y expresión del arte I 2 3 5 7
Programación y cómputo 2 3 5 7	Inglés 1 2 3 5 7	Inglés 2 2 3 5 7	Inglés 3 2 3 5 7	Inglés 4 2 3 5 7
Desarrollo personal 1 2 3 4	Desarrollo social del adolescente 1 2 3 4	Orientación educativa III 0 2 2 2	Orientación educativa IV 0 2 2 2	Optativa I 2 1 3 5
Orientación educativa I 0 2 2 2	Orientación educativa II 0 2 2 2	Cultura y activación física III 0 1 1 1	Cultura y activación física IV 0 1 1 1	Optativa 2 2 1 3 5
Cultura y activación física I 0 1 1 1	Cultura y activación física II 0 1 1 1	Metodología de la investigación I 2 3 5 7	Metodología de la investigación II 2 3 5 7	

(sigue a continuación)

Semestre 6	Parámetros				
Estadística	6	2	1	3	5
		17	11	28	45
Sociología	8	1	2	3	4
		23	17	40	46
Ciudadanía en el mundo globalizado	7	3	2	5	8
		19	14	33	52
Psicología	6	3	2	5	8
		16	14	30	46
Apreciación y expresión del arte II	8	1	2	3	4
		19	21	40	59
Desarrollo emprendedor	2	2	3	5	7
		2	4	6	8
Optativa I	11	2	1	3	5
		6	19	25	31
Optativa 2	4	2	1	3	5
		8	4	12	20
Parámetros Total del Plan	52	109	103	212	321

Simbología

Campos Temáticos

Matemáticas

Ciencias Experimentales

Ciencias Sociales

Humanidades

Comunicación

Formación Personal

Proyectos Personales, Sociales y de Vida

Ampliación de la Formación

Asignatura

HT

HP

TH

CR

Fuente: Obtenida de la página de la Dirección de Estudios del Nivel Medio Superior⁹

Aún no se ha abordado la incorporación de la perspectiva de género en el currículo del nivel medio superior. El mapa curricular no comprende ninguna materia sobre género, pero sí se reconoce en las dimensiones de formación las habilidades socioemocionales, esto sugiere que el currículo busca fomentar competencias interpersonales y emocionales que son fundamentales para la convivencia y el desarrollo personal. Por su parte, la perspectiva de género fomenta la igualdad y la

⁹ Dirección de Estudios de Nivel Medio Superior, Disponible en: <http://denms.uaemex.mx/sition/planestudios.php> Fecha de consulta: 02 de octubre del 2024

inclusión, combate los estereotipos de género y prepara a las y los estudiantes para una sociedad diversa y equitativa, mientras que las habilidades socioemocionales ayudan al estudiantado a desarrollar la inteligencia emocional y las habilidades interpersonales necesarias para la convivencia en sociedad. Tanto la perspectiva de género, como las habilidades socioemocionales, son aspectos para una educación que forme ciudadanías conscientes y comprometidas con un país más justo. Por ello, la falta de contenidos con perspectiva de género y difundidos a través de la práctica docente genera diversos efectos negativos tanto en el ámbito educativo como en la sociedad en general. Por ejemplo, dificulta que las/los estudiantes desarrollen una comprensión crítica de las desigualdades presentes en la sociedad y favorece la normalización de actitudes y comportamientos que contribuyen a la violencia de género.

Finalmente, el 29 de febrero del 2024, en la sesión ordinaria del H. Consejo Universitario, se aprobó la reestructuración del Currículum de Bachillerato Universitario (CBU) que entrará en vigor a partir del ciclo escolar 2024- 2025 en los planes de la Escuela preparatoria de la UAEMéx, cuyo principal objetivo es el de atender las expectativas del estudiantado y de la sociedad (Gaceta Universitaria, 2024). Con esta actualización se espera responder a las problemáticas actuales, dotando de habilidades, aptitudes y herramientas al estudiantado, así como una armonización de los planes de estudio y las materias con la normatividad internacional, nacional y estatal. Sin embargo, en esta actualización no se incluye ninguna unidad de aprendizaje sobre género, ni en materias obligatorias ni en optativas. Esto podría representar un impedimento para establecer la dominante necesidad de capacitación de las y los docentes para el ejercicio de una práctica que integre la incorporación de la perspectiva de género en el nivel medio superior.

Asimismo, sería importante hacer un análisis sobre la obligación de impartir contenidos con perspectiva de género a docentes que no están adecuadamente preparados/as o que carecen de convicción ya que puede conducir a diversas implicaciones como escenarios de discriminación, desigualdad o violencia. Además, en el caso de hacerlo obligatorio, puede resultar en un abordaje superficial de los

temas, sin profundizar en ellos ni fomentar un análisis crítico, lo que llevaría a una comprensión limitada e incluso errónea de la perspectiva de género. Por otro lado, a través de su currículo oculto, algunos/as docentes pueden no sentirse motivados/as a enseñar estos contenidos y, al apelar a su libertad de cátedra, pueden contribuir a la falta de una política clara de igualdad de género en el aula. Esto, a su vez, perpetúa un entorno donde la discriminación y la violencia son toleradas. En última instancia, si las y los docentes no están comprometidos con la perspectiva de género, la implementación de estos contenidos carecerá de solidez y efectividad.

3.4 Panorama de la Universidad Autónoma del Estado de México: el camino a la igualdad de género

Este apartado se centrará en una investigación documental basada en el Plan Rector de Desarrollo Institucional (PRDI) 2021-2025, elaborado por el Dr. Carlos Eduardo Barrera Díaz, rector de la Universidad Autónoma del Estado de México. Se incluirán también los primeros dos informes de su gestión, así como una revisión de los cuatro informes anuales de la administración 2018-2022 del Mtro. Camerino Juárez Toledo, quien fue director del plantel. Además, se considerarán los Informes Anuales de Actividades de la administración 2022-2026 del Dr. Arturo Mejía Zamora, actual director del plantel.

Asimismo, se analizará lo reportado ante la Coordinación Institucional de Equidad de Género (CIEG) por medio del Comité de Género de la preparatoria; así como la información obtenida de la Dirección del Desarrollo del Personal Docente (DIDEPA) sobre la capacitación impartida al personal docente.

La CIEG y DIDEPA son dos áreas estratégicas para este diagnóstico. La primera tiene como principal objetivo la difusión y promoción de la igualdad y la equidad de género, mientras que DIDEPA se encarga de la formación, capacitación y actualización docente. Ambas áreas se complementan en su labor. Para los fines de este trabajo, se analizarán las acciones ofrecidas por estas oficinas, tanto para toda la comunidad como de manera específica para las y los docentes. Lo anterior

para evidenciar y analizar si las acciones institucionales reportadas han abonado al conocimiento en materia de género del personal docente del plantel Adolfo López Mateos.

3.5 Administración 2021-2025 del Dr. Carlos Eduardo Barrera Díaz. Un eje transversal por la igualdad de género

El Plan Rector de Desarrollo Institucional, (PRDI 2021- 2025) de la Universidad Autónoma del Estado de México, se encuentra dividido en siete apartados, en el apartado número VI, la intervención llevará a cabo mediante tres ejes transversales abarcando funciones y áreas, tales como: Salud y bienestar integral; Ética, Derechos Humanos, Igualdad de género e Inclusión, y Sustentabilidad universitaria. En este plan, se establece la importancia de educación con perspectiva de género y su incorporación en los planes y programas de estudio de la institución.

El PRDI, reconoce que la educación con perspectiva de género es fundamental para la formación integral del estudiantado y a su vez, para la formación integral de las juventudes y, por lo tanto, para la construcción de una sociedad más justa e igualitaria. En este sentido, se plantea la necesidad de impulsar la formación docente, a través de la creación de programas de capacitación y actualización, tanto del personal docente, como administrativo.

Es importante la transversalidad¹⁰ de la perspectiva de género en el ámbito institucional, así como en el currículo de las instituciones educativas tanto en el ámbito privado como el público. Mediante la perspectiva de género como metodología, podremos no solo identificar y cuestionar la discriminación, desigualdad y la violencia hacia las mujeres, sino también promover acciones para la prevención y atención. Para ello, será de gran alcance fijarse metas institucionales.

¹⁰ La transversalidad de la perspectiva de género en educación se refiere a la integración del enfoque de género en todos los aspectos del proceso educativo. (Lizárraga, Francisca Y Reyna García, 2005)

La administración encabezada por el rector Dr. Carlos Eduardo Barrera Díaz, presenta su plan de desarrollo institucional, instrumento en el que son plasmados objetivos, metas, acciones, estrategias, programas y proyectos que guiarán su administración. El Plan Rector de Desarrollo Institucional (PRDI) 2021- 2025, “es producto de una amplia reflexión colectiva sobre el presente y el futuro de nuestra *Alma Mater*” (PRDI, 2021:11).

El siguiente cuadro, muestra como parte de los Ejes para el desarrollo institucional en el bachillerato, lo referente a la promoción de la igualdad de género y la promoción de la no violencia.

Cuadro 1. Ejes para el desarrollo institucional

Objetivos generales	Objetivos específicos	Políticas	Estrategias
Formar estudiantes de bachillerato en un ambiente de inclusión, e igualdad de género.	Que la planta docente asegure la calidad en el proceso enseñanza aprendizaje, atendiendo su formación y actualización	Deberán eliminar las desigualdades de género y se asegurará la inclusión de todas las personas en las actividades universitarias, así como promover el desarrollo sostenible, derechos humanos, igualdad de género, promoción de cultura de paz y diversidad cultural.	Integrar asignaturas con temas para promover el desarrollo sostenible, derechos humanos, igualdad de género, promoción de cultura de paz y diversidad cultural.
		Gestión académica y administrativa deberá soportarse con personal capacitado en temas de equidad, identidad, inclusión, adicción, no violencia y perspectiva de género.	Capacitar al personal de los planteles de la Escuela Preparatoria en temas de equidad, identidad, inclusión, adicción, no violencia y perspectiva de género.

			Incrementar el acervo impreso y electrónico en temas de equidad de género e inclusión.
--	--	--	--

Fuente: Elaboración propia con base en el PRDI, 2021.

Además de lo referido anteriormente, existe una oferta teatral, que incorporan entre otros, la perspectiva de género, así como capsulas audiovisuales informativas cuyo propósito es el de concientizar y sensibilizar sobre temas como la no violencia. (PRDI, 2021: 115). Uno de los ejes estratégicos “Ética, derechos humanos, igualdad de género e inclusión”. Se retoman los puntos 4 y 5 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en el primero, que hace referencia al acceso igualitario entre hombres y mujeres y el 5 promueve la igualdad entre géneros, así como el empoderamiento de las mujeres.

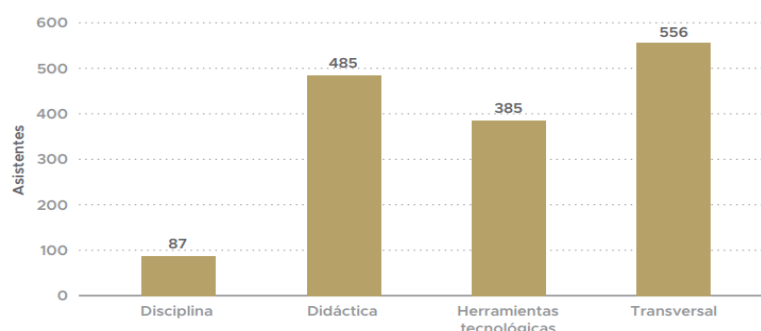
Adicionalmente se propone la promoción de medidas que eliminen los estereotipos de género para cursar los planes y programas de estudio y erradicar cualquier tipo y modalidad de violencia de género, así como la incorporación de contenidos educativos con perspectiva de género que fomenten la igualdad sustantiva y contribuyan a la eliminación de todos los tipos y modalidades de violencia (PRDI, 2021:237).

3.5.1 Primer Informe de Actividades del Dr. Carlos Eduardo Barrera Díaz. 03 de marzo del 2022

Como parte de una estrategia tanto de alcance, la reducción de costos para impartir capacitaciones y ante la contingencia sanitaria, se capacitó la planta docente del Nivel Medio Superior (NMS), mediante las plataformas de *MS Teams* y el Portal SEDUCA, de 722 docentes, equivalente a un 66%, repartidos en temáticas como: didáctica, disciplinar, herramientas tecnológicas, inglés, y como parte del eje transversal, equidad de género, inclusión y desarrollo de habilidades humanas, como se muestra a continuación:

Grafica 1. Asistencia a cursos de formación profesional

Gráfica 1.4. Asistentes a cursos de formación y profesionalización



Fuente: Secretaría de Docencia, UAEM, 2021.

Fuente: Primer Informe, 2022

Además, como parte del fortalecimiento del aprendizaje estratégico, se impartió el curso-taller “Modelo Abeja Digital: Ecologías del Aprendizaje en el Nivel Medio Superior” en el que participaron 97 docentes. La finalidad de este curso era que, a través de la planeación didáctica, se propiciaran ambientes para una motivación encaminada hacia el aprendizaje.

La Ética, igualdad de género e inclusión, como uno de los ejes estratégicos, enfocados a salvaguardar el respeto a la dignidad de las y los integrantes de la comunidad universitaria, las y los defensores universitarios brindan sus servicios ante las problemáticas que la comunidad universitaria presentó ante el escenario de la pandemia, para garantizar la defensa, promoción y protección de nuestros derechos universitarios. Además, se difundió de manera virtual en 38 espacios académicos los derechos y obligaciones de los integrantes de la comunidad universitaria. Otro de los puntos clave, fue la difusión del Código de Ética y de conducta de la UAEMéx, 87 pláticas dirigidas a estudiantes y al personal académico.

En este informe, se alude a la participación de la UAEMéx como miembro de la Red de Organismos Defensores de los Derechos Universitarios (REDDU), de la cual se llevaron a cabo tres reuniones internacionales, sin embargo, no se dan mayores detalles de los acuerdos, propuestas o lo tratado en cada reunión, únicamente,

refiere a “al intercambio de ideas y estrategias que aportan a la defensa de los derechos universitarios de su comunidad” (Primer Informe, 2021: 298).

Por otra parte, en materia de Atención integral de la violencia, se presentan las siguientes acciones:

Cuadro 2. Acciones para la atención de la violencia

Acción	Descripción
Certificación en el estándar de competencia EC0539	Participación de 30 servidores(as) universitarios(as). Se certificaron 27 en el estándar de competencia, relativo al aprendizaje de estrategias de primer contacto con perspectiva de género.
Guía para evitar la revictimización secundaria, realizada por la CIEG	Dirigida al personal que atiende casos de violencia de género, para poder brindar una correcta atención a la víctima.
Guía para la práctica docente con perspectiva de género	Con la finalidad de fortalecer el acceso a una educación inclusiva, igualitaria y de calidad.

Fuente: elaboración propia con base en el Primer Informe 2022

En relación con esta última acción, la "Guía para la práctica docente con perspectiva de género" se presenta como un elemento clave, ya que está directamente vinculada al objetivo de este trabajo. Se realizó una búsqueda en la web, pero no se obtuvieron resultados. Por lo tanto, se procedió a solicitarla a través del SAIMEX (folio de la solicitud: 01102/UAEM/IP/2024). Posteriormente, se revisó este material, que es sumamente valioso, ya que aborda conceptos básicos y ejemplos de acciones concretas. Sin embargo, es importante señalar que no ha sido socializado entre la población docente de la universidad.

3.5.2 Segundo Informe de Actividades del Dr. Carlos Eduardo Barrera Díaz. 03 de marzo del 2023

Después de la contingencia sanitaria, la Universidad, retoma las actividades presenciales, con medidas para evitar los contagios, pero con un escenario de deserción estudiantil mediante el Programa “Regresa a la UAEMéx”, el cual logró

una reincorporación de 567 estudiantes en los 10 planteles de la escuela Preparatoria. (Segundo Informe, 2023)

Durante este periodo, se capacitaron 1,305 docentes, en temas de Salud y Bienestar, Desarrollo de Competencias Didácticas, Desarrollo de Competencias Disciplinarias, Aprendizaje de Lenguas, Ética, Derechos Humanos, Igualdad e Inclusión, Investigación y Tutoría Académica.

En el eje denominado Ética, igualdad de género e inclusión. Se llevaron a cabo 98 jornadas sobre derechos y obligaciones universitarias para estudiantes y docentes con el objetivo de incorporar el enfoque de los derechos humanos en actividades tanto sustantivas, como adjetivas. También, se llevaron a cabo 121 pláticas, por parte de la Defensoría Universitaria, con el objetivo de difundir el Código de Ética y de Conducta, ejercicio que impactó a estudiantes y docentes.

Una de las acciones en favor de la agenda de género, fue la promoción de la cultura de la denuncia, a través de jornadas realizadas en 39 espacios académicos. La promoción de esta acción está enfocada a crear un entorno en el que los miembros de una comunidad educativa se sientan seguros y alentados a denunciar acoso, discriminación, violencia o cualquier comportamiento inapropiado. Las acciones antes mencionadas, son evidencia de un avance conforme lo dicta la normatividad en sus tres ámbitos, internacional, nacional, y estatal.

Como se puede observar, de manera institucional se reconoce la importancia de incluir la perspectiva de género, la cual se aborda en diversas capacitaciones reportadas en los informes dirigidos a la comunidad. Sin embargo, no se especifica ni se detalla el verdadero impacto o los cambios visibles y esperados. Por lo tanto, se puede afirmar que hay un cumplimiento parcial, ya que solo se visibiliza la parte cuantitativa, dejando un vacío en términos cualitativos y en la adquisición de conocimientos.

Es evidente que la universidad lleva a cabo diversas acciones para promover la cultura de paz y la perspectiva de género. Se reconoce la importancia de este enfoque en el contexto educativo. Se entiende que la educación y el papel de las y

los docentes son fundamentales para contribuir de manera significativa a la erradicación de la violencia en el aula. En el ámbito de la práctica docente, aunque se aborda este tema y se cuenta con material específico para el profesorado, como la "Guía para la práctica docente con perspectiva de género" mencionada anteriormente, aún no se han implementado mecanismos que capaciten a toda la comunidad docente de la universidad, ya que no se puede obligar a los profesores a participar. Además, la consolidación de estas acciones depende también de la voluntad política y de las facilidades que proporcionen los directivos de los espacios académicos.

3.6 Plantel “Adolfo López Mateos” de la Escuela Preparatoria Informes de Actividades. Administración 2018-2022 del Maestro Camerino Juárez Toledo

A continuación, se presenta la información y el análisis de las actividades reportadas sobre promoción de la igualdad de género y la promoción de la no violencia, en los Informes de Actividades de los directores del Plantel "Adolfo López Mateos" correspondientes a las administraciones 2018-2022 del Maestro Camerino Juárez Toledo y 2022-2026 del Doctor Arturo Mejía Moreno. Adicionalmente, se incluyen algunos hechos destacados de cada administración con el fin de aportar contexto. Durante la administración del Mtro. Camerino Juárez Toledo, y como resultado de la pandemia, todas las actividades en nuestra Universidad tuvieron que migrar al formato virtual. De manera general, la sociedad vivió un clima de miedo e incertidumbre que impactó de manera negativa en la salud mental y el interés por continuar aprendiendo.

Otro suceso notable fue la aparición de testimonios o denuncias de violencia en los "tendederos" en diferentes espacios de la Universidad, lo cual tuvo, dos grandes efectos. Por un lado, despertó la conciencia del estudiantado sobre la importancia de tomar acciones para erradicar la violencia, posiblemente como resultado de las capacitaciones y el trabajo de los comités y otros agentes por visibilizar esta

problemática. Por otro lado, este hecho generó la necesidad de la comunidad de documentarse más sobre el tema para hacerle frente.

Finalmente, antes de la conclusión de la administración del Maestro Camerino, se dio la transición de la rectoría, dándose a conocer el Plan Rector de Desarrollo Institucional (PRDI) 2021-2025 del Doctor Carlos Eduardo Barrera Díaz, actual rector de la universidad. En dicho plan se resalta como política institucional eliminar las desigualdades de género y apostar por la formación docente, entre otras, constituyéndose la ética, los derechos humanos, la igualdad de género y la inclusión como ejes transversales.

Cuadro 3. Informes del Mtro. Camerino Juárez Toledo. Administración 2018-2022

	Actividades	Sector que participa
Primer Informe 2018- 2019	Avances en la ciencia y tecnología.	No hay dato
	Mujeres investigadoras en el siglo XX-XXI	59 hombres y 82 mujeres, todos/as ellos/as estudiantes del Plantel
	Círculo de lectura “Tríptico Informativo del 8 de marzo”, se difundió la información de este documento entre la comunidad del Plantel.	5 docentes (3 hombres y 2 mujeres) 105 estudiantes (36 hombres y 69 mujeres) 5 administrativos (3 hombres y 2 mujeres).
	Abril mes de la lectura: Café Literario con los estudiantes diversas temáticas, taller de máscaras personalidad y Perspectiva de género	No hay dato
	Conferencia “Equidad de Género”	204 alumnos
Segundo informe 2019-2020	Conferencias - Conciliación de la vida familiar (padres de familia, ambos tunos) - Nutrición - Lactancia materna - Las nuevas masculinidades - Las funciones del Comité de Género	No hay datos

	• Comunicación, autoestima y lenguaje no sexista en la familia. (alumnos y padres de familia) • Relaciones violentas de pareja • Violencia en las relaciones erótico-afectivas • Equidad de género en las Políticas Públicas • Cultura del drag • Violencia de género • Alerta naranja para prevenir la violencia • Igualdad laboral • Las mujeres en la ciencia (ciclo de conferencias) • Acoso y protocolos de prevención • Masculinidad sana y equidad Exposiciones y foros • Infografías: Lactancia materna, paternidad responsable y nuevas masculinidades, Tipos de acoso y lectura del folleto sobre accesibilidad. • Periódicos murales sobre Violencia de género y exclusión y conciliación laboral. • Elaboración y exposición de historieta, inclusión laboral. • Cartel sobre igualdad laboral • Foro: “Generación para la igualdad: hacer realidad los derechos de las mujeres para un futuro de igualdad” Semana del Comité de Género • Conferencia: “el nuevo rol de la mujer en el deporte” • Taller de lectura y taller de arte y tendederos de género • Exposición fotográfica: “La importancia del nuevo rol de la mujer actual” Otras Actividades • Obra de teatro: Violencia feminicida y desapariciones forzadas • Taller: “Construyendo un decálogo de equidad” • Cine comentado: “La sonrisa de Mona Lisa” • Análisis de videos: “Ni una más” y “Cicatrices	
--	--	--

	• Performance: El rol de las mujeres desde la perspectiva de Bruno Traven • Lectura de trípticos: "Mujeres en la ciencia y tecnología" y "Decálogo para el lenguaje no sexista" • Reuniones con personal docente y mesas de reflexión con alumnado.	
Tercer informe 2020-2021	• Entender la igualdad de género en la educación superior universitaria. Conferencias • Accesibilidad (29 de mayo 2021). • Corresponsabilidad familiar a través de la plataforma de Microsoft Teams (9 de junio de 2020). • "Acoso y hostigamiento formas de violencia sexual " impartida por la Mtra. Rocio Álvarez Miranda a través de la plataforma de Microsoft Teams (07 de octubre de 2020). Círculos de lectura • "Violencia de género: mentiras del patriarcado" de la autora Liliana Hendel a través de la plataforma de Microsoft Teams (03 de junio de 2020). • Etapas mediáticas de la paternidad a través de un grupo de lectura vía WhatsApp. • Círculo de lectura sobre el tema de violencia laboral en la sala de maestros (08 de septiembre de 2020). Foros • Foro de discusión sobre el tema de corresponsabilidad familiar. • Foro de discusión sobre el tema de discriminación a través de la plataforma de Microsoft Teams. • Violencia laboral a través de la plataforma de Microsoft Teams (17 de septiembre de 2020).	No hay datos
Cuarto Informe 2021-2022	• Feria sobre Diversidad Sexual a través de material interactivo. Con el objetivo de Favorecer la identificación e inclusión de las diversidades como fuente de fortaleza social • Plática Masculinidades Sanas. Identificar el valor social positivo del ejercicio de masculinidades sanas.	No hay datos

	• Encuesta y decálogo del buen trato. Identificar los modelos que favorecen los espacios libres de violencia, así como al reconocimiento de la dignidad humana de las personas • "1er. Concurso de Expresión Artística A favor de la Igualdad y la no Discriminación". Promover expresiones artísticas como herramienta para abordar temáticas de desigualdad por razones de género y generar espacios libres de discriminación. • Panel de especialistas "Acoso y hostigamiento sexual en los espacios universitarios". Informar sobre las expresiones y formas de actuación ante la violencia sexual que se presente en espacios universitarios. • "Conversatorio "Los mitos del amor romántico" tema central conmemorativo al día internacional de la eliminación de violencia contra la mujer. Analizar a través del conversatorio las conductas violentas que pueden presentarse en una relación de pareja y su prevención en el alumnado de preparatoria". • Conversatorio: "Derechos Humanos de las mujeres desde la transversalidad de género e interseccionalidad". Exponer como los derechos de las mujeres han sido afectados de manera distinta según sus condiciones como: pobreza, raza, orientación sexual, edad, discapacidad, etc.; y sensibilizar a la comunidad para la atención de estas problemáticas. • Conferencia: "Derechos Humanos de las mujeres". Exponer como los derechos de las mujeres han sido afectados de manera distinta según sus condiciones como: pobreza, raza, orientación sexual, edad, discapacidad, etc.; y sensibilizar a la comunidad para la atención de estas problemáticas. • "Cultura de la denuncia y procedimiento de responsabilidad Universitaria, con enfoque en el tema sobre el Acoso Escolar y Sexual, en espacios Universitarios". Difundir a través de esta platica información sobre el procedimiento para realizar una denuncia	
--	---	--

	sobre el acoso escolar en espacios universitarios. • Lectura de tríptico sobre los “Antecedentes Históricos del 08 de marzo”. Difundir a través de un tríptico los derechos humanos de las mujeres para su protección y defensa.	
--	---	--

Fuente: Informes Anuales de Actividades. Mtro. Camerino Juárez Toledo.

Al iniciar con el análisis de los cuatro informes de actividades anuales, de manera específica en los trabajos realizados por el Comité de Género, lo primero que se observa es que no presenta, y por tanto, no se visibiliza con claridad la participación de los diferentes sectores de la comunidad (docentes, estudiantado y personal administrativo) del plantel, puesto que los datos reportados no se encuentran desagregados por sexo, ni detallan la asistencia y participación ya sea de personal docente, personal administrativo y estudiantado por separado. Estos datos desagregados son relevantes ya que proporcionarían una visión más completa del interés y la apropiación de conocimientos de cada uno de estos grupos respecto a las actividades de formación impartidas. Además, permitirían identificar posibles resistencias o brechas en la incorporación de la perspectiva de género, lo cual, resulta crucial para el diseño de estrategias más efectivas. Sin esa información detallada, es difícil tener un panorama más preciso de la situación del plantel y, por tanto, promover acciones pertinentes que atiendan las necesidades y particularidades de cada sector de dicha comunidad¹¹.

Por otro lado, se percibe que se otorga poca importancia a las actividades realizadas por el Comité de Género, ya que son enunciadas sin mencionar su impacto o la justificación de cada una de ellas, esto puede ser resultado de situaciones tales como la falta de convicción o compromiso de las autoridades para sumar e invitar a toda la comunidad a participar activamente en esas actividades. Una presentación escueta del reporte de actividades del Comité de Género puede interpretarse como

¹¹ La información presentada en este párrafo se deriva de los informes de actividades de los directores de los espacios educativos, así como de lo reportado por los espacios académicos a través de las solicitudes de transparencia gestionadas mediante el SAIMEX.

una señal de poca prioridad en la incorporación de la perspectiva de género en la comunidad del plantel.

Además, las actividades reportadas parecieran estar enfocadas únicamente en abordar ciertas problemáticas del estudiantado, dejando de lado las necesidades y situaciones particulares del personal docente y administrativo. Esta exclusión puede tener como consecuencia que se agudice aún más la falta de interés y empatía por parte de estos últimos grupos hacia las iniciativas implementadas.

Finalmente, es importante destacar la actividad denominada "Reuniones con personal docente y mesas de reflexión con el alumnado". Estas actividades representan una valiosa ventana de oportunidad para que tanto el personal docente como el estudiantado puedan exponer sus preocupaciones, percepciones y escenarios que pueden contribuir para avanzar hacia la justicia, la igualdad y la promoción de una docencia con perspectiva de género.

A través de estos espacios de diálogo, se logra visibilizar las problemáticas que enfrenta el estudiantado tanto dentro como fuera del aula. Todo ello con la finalidad de identificar y eliminar escenarios de violencia y avanzar hacia entornos más seguros e inclusivos para toda la comunidad educativa.

Esta iniciativa de generar mesas de reflexión y espacios de intercambio entre los diferentes actores es altamente positiva, ya que permite que las inquietudes y necesidades de cada grupo sean escuchadas y consideradas en la toma de decisiones y el diseño de estrategias institucionales. Por ello, es fundamental la educación con perspectiva de género para poder identificar ciertas problemáticas y darles una solución real.

3.7 Primer Informe de Actividades de la Administración 2022-2026 del Dr. Arturo Mejía Zamora

Es importante destacar que esta nueva administración se encuentra alineada a lo establecido en el Plan Rector de Desarrollo Institucional (PRDI) 2021-2025. Esto no solo implica un compromiso por parte de las autoridades, sino también la necesidad

de llevar a cabo acciones concretas que contribuyan al cumplimiento de los objetivos y lineamientos establecidos en dicho documento. La alineación de la administración actual con el PRDI 2021-2025 representa una oportunidad para avanzar de manera coherente y sistemática en la implementación de estrategias y programas que abonen al desarrollo institucional y al cumplimiento de la misión y visión de la universidad.

Es a través del Programa Institucional de Equidad de Género, conducido por el Comité de género del Plantel Adolfo López Mateos, que se reportan las siguientes actividades:

Cuadro 4. Actividades del Comité de Género del Platel Adolfo López Mateos

No.	Actividad	Descripción	Sector que participa
1	Videos jornada “Compartiendo Visiones”	Reconocer el papel que han tenido las mujeres a través de la historia en la lucha por el reconocimiento de sus derechos.	13 alumnos y 3 docentes
2	Muro efectos de la discriminación y medidas para atender la discapacidad visual, motriz, psicológica en los espacios universitarios	Reconocimiento de los efectos de la discriminación y medidas para atender la discapacidad a través de un muro con imágenes que contienen mensaje para la reflexión	156 alumnos y 3 docentes.
3	Mural Fotográfico “Mis logros”	Reconocimiento de los logros de las mujeres para el acceso e inclusión de sus derechos, la igualdad en diversos ámbitos a través de un mural de fotografías	1686 alumnos y 3 docentes
4	Mural Fotográfico “Mujeres en la literatura”	Reconocimiento de los logros de las mujeres en el ámbito de la literatura	18 alumnos y 3 docentes
5	Pizarra colaborativa	Reconocimiento de los efectos de la discriminación y medidas para atender la discapacidad a través de un material interactivo en padlet	166 alumnos y 3 docentes

Fuente: Primer Informe Anual de Actividades. Dr. Arturo Mejía Zamora

A través de la información presentada, se puede evidenciar la baja participación de las y los docentes del plantel en las actividades desarrolladas. No obstante, esto podría deberse a que las temáticas abordadas no han sido de interés o relevancia para ese sector.

En este sentido, el análisis no se limita únicamente al reporte de asistencia de las y los docentes, un elemento importante a considerar es que ninguna de las actividades antes reportadas parece estar vinculada al quehacer docente o temas clave para su formación o el proceso de enseñanza- aprendizaje o como la incorporación de la perspectiva de género en las materias que imparten, por ende, para promover mayor participación, sería crucial la incorporación de actividades que aborden la práctica, requisitos, saberes y desafíos del profesorado en las nuevas dinámicas estudiantiles. Lo anterior, sugiere que las propuestas de actividades no han logrado sintonizar las necesidades y el contexto específico de este gremio.

3.8 La CIEG Y DIDEPA dos actores fundamentales en la promoción de la igualdad de género en la UAEMéx

Los actores que a continuación se enuncian, serán pieza fundamental para constituir la perspectiva de género en el entorno educativo, específicamente a través de la práctica docente y que coadyuvará a evitar efectos negativos en el estudiantado como la violencia, el acoso y hostigamiento, problemas de salud física y mental y la deserción escolar.

En este sentido, encontramos como actores claves, a la Coordinación Institucional de Equidad de Género (CIEG) y a la Dirección de Desarrollo del Personal Académico (DIDEPA), por medio de estas instancias podremos identificar las actividades, capacitaciones y acciones que ha llevado a cabo el plantel Adolfo López Mateos.

3.8.1 Coordinación Institucional de Equidad de Género (CIEG)

Se tiene el reporte de la existencia de 55 Comités de Género comprendidos en planteles de la Escuela Preparatoria, escuela, facultades, centros universitarios,

unidades académicas profesionales, institutos de investigación y en la Clínica Multidisciplinaria de Salud. Durante el 2022, llevaron a cabo 317 actividades como proyecciones de cine, conferencias, talleres, foros, mesas de trabajo conversatorios, cursos, eventos culturales y paneles, en todos los espacios académicos y con temáticas como: diversidades sexo-genéricas, derechos humanos de las mujeres, salud sexual y reproductiva, hombres por la igualdad, acceso a la justicia con perspectiva de género, redistribución de los trabajos domésticos, accesibilidad para las personas con discapacidades desde la perspectiva de género, entre otras. Es importante destacar que en los Comités de Género participan alumnado, personal docente y administrativo que son capacitados/as para ser replicadores de buenas prácticas, valores y acciones para fomentar la igualdad de género y la prevención de la violencia.

Dentro de las acciones reportadas en el primer Informe de la administración 2021 2025, se reportaron las siguientes actividades de capacitación y sensibilización realizadas por la Coordinación Institucional de Equidad de Género, de las cuales, se destacan:

Cuadro 5. Actividades de capacitación y sensibilización

Actividad	Número de participantes	Asistentes/beneficiados
Capacitaciones	251 (personal docente y administrativo)	Se beneficiaron a 3 219 servidores(as) universitarios (as)
Cursos/ talleres	83	Con asistencia de 2 235 universitarios/as de los 52 organismos académicos
Eventos dirigidos a la comunidad	87	Con una afluencia de 138 774 asistentes

Fuente: elaboración propia con base en el Primer Informe 2022.

Además, se instauró el Consejo Consultivo para la Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia, con el objetivo de fortalecer políticas universitarias en favor de la igualdad de género y la inclusión (el 18 de mayo de 2021), una de sus principales acciones, fue la propuesta para incorporar una materia de género en los planes de estudio de nivel medio superior y superior, sin embargo, aún no se ha logrado concretar dicha iniciativa.

Por otro lado, en el tema de Infraestructura educativa, reportado en el Primer Informe, se destaca la creación del Primer Centro de Documentación Especializado en Género (ubicado en la CIEG), dirigido a toda la comunidad universitaria interesada en el tema (Primer Informe, 2021). Al investigar esta información, se recibió la siguiente respuesta de la titular a través de una solicitud de información con número de folio 01105/UAEM/IP/2024: “No se advierte la existencia de títulos concentrados en esta Coordinación a los que hace referencia la solicitud, ya que en ese año esta Coordinación formaba parte de la Secretaría de Rectoría.” Esta respuesta sugiere que algunas acciones no se consolidan debido a los cambios en la administración, en los directivos/as, en los comités o en las directrices institucionales y que muchas acciones sustanciales no se concretan.

Posteriormente, para el segundo informe, y en consonancia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), específicamente los objetivos 4 y 5, que promueven una educación inclusiva, equitativa y de calidad, así como la igualdad de género y el empoderamiento de mujeres y niñas, se establece el eje transversal de Ética, Igualdad de Género e Inclusión. Este eje refleja las acciones en favor de la igualdad de género. A través del CIEG, se llevan a cabo las siguientes actividades (Cuadro 6):

Cuadro 6. Actividades de género en favor de la igualdad

Tipo de actividad	Número de actividades	Población impactada
Actividades de difusión	26	5 916
Capacitaciones	73	3 179
Cine debates	10	571
Conferencias	210	20 554
Conversatorios	15	1 726
Cursos	12	752
Eventos culturales	10	786
Foros	11	676
Mesas de trabajo	7	283
Paneles	5	229
Pláticas	59	5 095
Talleres	30	1 572
Total	468	41 339

Fuente: Segundo Informe, UAEM 2023

Adicionalmente, se capacitó al personal docente y administrativo en temas como: “Derechos Humanos con perspectiva de género; Derechos Humanos de grupos en situación de vulnerabilidad; Discriminación de género; Diversidades sexo-genéricas; Docencia con perspectiva de género; Empoderamiento, autocuidado y gestión de emociones; Identidad sexual y derechos humanos; Masculinidades; Micromachismos y sus tipologías; Perspectiva de género; Violencia de género y Violencia en las relaciones erótico-afectivas” (Segundo Informe, 2023:338).

Se presentó un taller denominado Vocaciones informadas libres de estereotipos de género”, en la Escuela Preparatoria: “Dr. Pablo González Casanova”, “Lic. Adolfo López Mateos” y “Nezahualcóyotl”; se tuvo la participación de 100 estudiantes, 59 mujeres y 41 hombres (Segundo Informe, 2023). Este taller es sin duda una acción educativa importante para visibilizar, sensibilizar y concientizar a las juventudes para hacer frente a los estereotipos de género, aunado a la colaboración de otras instituciones que resaltan la relevancia de una iniciativa más para la construcción de una cultura equitativa e inclusiva.

Nuevamente, se hace evidente que, de manera institucional, se ha prestado atención al tema de la perspectiva de género. Sin embargo, a pesar de que existen actividades dirigidas al personal docente, la participación ha sido muy escasa. Esta baja participación en actividades de capacitación sobre género, a pesar de su obligatoriedad según el Estatuto Universitario, indica que no se está priorizando seriamente este tema. Esto puede reflejar una cultura organizacional que no valora la educación en género como un componente esencial de la formación académica.

3.8.2 Dirección del Desarrollo del Personal Académico (DIDEPA)

La Dirección del Desarrollo del Personal Académico (DIDEPA), es un espacio universitario, enfocado a la formación docente, permite la actualización disciplinar por medio de actividades encaminadas a la mejora de la práctica educativa en el aula de acuerdo con las necesidades de los organismos académicos.

DIDEPA ofrece capacitación en los ejes Didáctico Pedagógico, Didáctico Disciplinar, Didáctico Digital, Formación Tutorial, Plataforma SEDUCA y Didáctico Transversal, en este último, se pueden identificar las capacitaciones que a continuación se enuncian:

Cuadro 7. Capacitaciones DIDEPA

NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN	DESCRIPCIÓN
DOCENCIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	El curso introductorio de género tiene la intención de ofrecer una perspectiva global sobre los estudios de género, enfatizando en los procesos sociales y culturales que colaboran en la construcción de las masculinidades y las feminidades tradicionales y estereotípicas, base de las desigualdades entre los géneros.
EQUIDAD DE GÉNERO EN LA UAEM	El objetivo general del curso es que las y los participantes comprendan la categoría de género como una construcción social que ofrece una perspectiva para el análisis social y el desarrollo de acciones concretas, a través de conocimientos y herramientas para desarrollar habilidades, cambios de actitudes y comportamientos igualitarios.
IGUALDAD DE GÉNERO	Promover la reflexión propositiva y solidaria en temas de igualdad de género, que propicie la incorporación y transversalización de la perspectiva de género en la construcción del proceso de enseñanza/aprendizaje.

Fuente: Elaboración propia con datos de la página de DIDEPA, 2023.

Con respecto a las y los capacitadores, según lo comentado en una entrevista, realizada al personal de la DIDEPA sobre el perfil de las y los capacitadores, “el proceso se inicia emitiendo una convocatoria, generalmente cada seis meses, con los requisitos y características, conforme al perfil académico requerido y de acuerdo con los temas y específicamente, para los cursos que se ofrecerán. Se lleva a cabo un proceso que consiste, en términos generales, en la evaluación del currículum

del(la) aspirante, una entrevista y la presentación de una "clase muestra" (los tres pasos ante un equipo evaluador, que incluye un especialista en el tema, por lo menos); a partir de ello y conforme a criterios previamente definidos, se notifica el resultado al aspirante, quien realiza la gestión administrativa y queda registrado en "un padrón" de instructores de la DIDEPA. Cuando algún espacio (La preparatoria número 1, por ejemplo), solicita un curso, ya sea disciplinar, transversal (como es el caso de los relacionados con género), o de tecnología, por ejemplo, se invita al instructor para programar el curso. Así, es el proceso.”¹²

Las capacitaciones no son obligatorias, son en tres modalidades, presencial, mixta y en línea. Las y los docentes llevan a cabo mecanismos para evaluar lo aprendido en los cursos y capacitaciones, mediante cuestionarios, opción múltiple, falso y verdadero, análisis de textos, análisis de casos, entre otros. Cada uno de estos instrumentos es calificado y tiene retroalimentación de parte de su instructor, de la misma forma, existe un mecanismo de evaluación a la o el instructor en cuanto a la secuencia didáctica, el contenido, duración del curso, etc.

En respuesta a la solicitud de acceso a la información pública con número de folio 00440/UAEM/IP/2023, sobre las capacitaciones dirigidas al personal docente por plantel, se realizó una búsqueda en el acervo físico y digital de Dirección del Desarrollo del Personal Académico (DIDEPA), localizando la siguiente información:

Tabla 5. Capacitaciones. Periodo: octubre, 2020

Espacio académico	4 capacitaciones: “Cultura de paz para la igualdad de género”		
	Mujer	Hombre	Total
Plantel “Cuauhtémoc” de la Escuela Preparatoria	1	0	1
Plantel “Dr. Ángel Ma. Garibay Kintana” de la Escuela Preparatoria	1	0	1
Plantel “Dr. Pablo González Casanova” de la Escuela Preparatoria	1	0	1
Plantel “Ignacio Ramírez Calzada” de la Escuela Preparatoria	6	1	7

¹² Entrevista otorgada por el Arq. Humberto Pérez Lozano. Profesor de Medio Tiempo de la Facultad de Arquitectura, comisionado en la Dirección de Desarrollo del Personal Académico (DIDEPA)

Plantel "Isidro Fabela Alfaro" de la Escuela Preparatoria	1	0	1
Plantel "Lic. Adolfo López Mateos" de la Escuela Preparatoria	7	3	10
Plantel "Mtro. José Ignacio Pichardo Pagaza" de la Escuela Preparatoria	1	0	1
Plantel "Nezahualcóyotl" de la Escuela Preparatoria	8	1	9
Plantel "Sor Juana Inés de la Cruz" de la Escuela Preparatoria	3	2	5
Plantel "Texcoco" de la Escuela Preparatoria	2	2	4

Fuente: Solicitud de información a través del portal de Saimex.

Tabla 6. Capacitaciones. Periodo: junio, 2021

Espacio académico	4 capacitaciones: "Cultura de paz para la igualdad de género"		
	Mujer	Hombre	Total
Plantel "Dr. Ángel Ma. Garibay Kintana" de la Escuela Preparatoria	0	1	1

Fuente: Solicitud de información a través del portal de Saimex

Tabla 7. Capacitaciones. Periodo: julio, 2021

Espacio académico	2 cursos: "Docencia con perspectiva de género"		
	Mujer	Hombre	Total
Plantel "Cuauhtémoc" de la Escuela Preparatoria	8	2	10
Plantel "Dr. Ángel Ma. Garibay Kintana" de la Escuela Preparatoria	2	5	7

Fuente: Solicitud de información a través del portal de Saimex.

Aunque la oferta de capacitación está dirigida a todos los planteles de la escuela preparatoria, su impartición depende de la solicitud de la comunidad. Sin embargo, como se muestra en la Tabla 5 el porcentaje de participación en la capacitación "Cultura de paz para la igualdad de género" es mínimo en comparación con la

matrícula total de docentes. Además, se evidencia nuevamente que son las mujeres quienes demuestran un mayor interés por asistir.

Posteriormente, las Tablas 6 y 7 evidencian la ausencia del Plantel Adolfo López Mateos en las capacitaciones, así como la limitada participación e interés de la planta docente del nivel medio superior en capacitarse y actualizarse en temas de género.

Si bien la Universidad está implementando la estrategia de capacitar al personal de los planteles de la Escuela Preparatoria en temas de equidad, identidad, inclusión, adicciones, no violencia y perspectiva de género, y existe la capacitación denominada “Docencia con perspectiva de género”, el plantel Adolfo López Mateos, no ha capacitado a su profesorado en esta materia. Esta formación es necesaria para que las y los docentes puedan reflexionar sobre su papel frente al grupo, ser sensibles a los diversos contextos del estudiantado y reconocer, así como evitar, expresiones o tratos violentos.

3.9 Los Comités de Género de la UAEMéx

Es en el año 2016, en la Administración del Doctor Jorge Olvera García, que se decreta la creación de la Coordinación Institucional de Equidad de Género (CIEG), la cual nace con el objetivo de “difundir y promover las acciones institucionales para impulsar la igualdad, la equidad de género y la prevención de la violencia contra las mujeres universitarias” (Ortíz y Vela, 2018) se rigen por tres ejes rectores: democratización de los procesos, igualdad laboral y la no discriminación y transversalidad de la perspectiva de género.

Los Comités de Género “son órganos integrados de manera plural y por representantes de los tres sectores (alumnado, personal docente y administrativo) los cuales realizan actividades mensuales académicas, culturales y de difusión, con el objetivo de generar una cultura universitaria igualitaria y con cero tolerancias a las violencias de género.” (SR,2022) Dicho Comité, lleva a cabo acciones en todos los espacios de la Universidad de manera obligatoria una vez al mes, actividades

académicas o culturales relativas a temas estratégicos de género de acuerdo con lo que establezca la Coordinación Institucional de Equidad de Género, durante la reunión anual, en formatos, tales como obras de teatro, talleres, pláticas, conferencias, murales, entre otras, todas ellas, dirigidas a la comunidad universitaria, (SR, 2022).

Las líneas temáticas son desarrolladas por la CIEG y están dirigidas a temas específicos que requieren atención de los tres sectores (académico, estudiantil y administrativo). La CIEG establece lo que deben realizar administrativamente y en cuanto a la organización de actividades. Además, la consolidación de estas acciones depende de la voluntad política y de las facilidades que las/los directivos de los espacios académicos proporcionen al comité.

Para fines del presente trabajo, se realizó un análisis de las capacitaciones realizadas en el plantel Adolfo López Mateos, por medio de la CIEG, para conocer las temáticas y la asistencia de los sectores de la comunidad. Según la información proporcionada en la respuesta a la solicitud de información con número de folio 00603/UAEM/IP/2024, la actual titular de la Coordinación Institucional de Equidad de Género, Alejandra Carmona Castañeda, reportó lo siguiente:

“Una vez revisado los archivos físicos y digitales de esta dependencia, para la obtención de la información que se solicita, me permito hacer referencia que la correspondiente al período 2019 – 2022 no obra evidencia segregada por espacio, temática y/o actividad que fuera realizada por el plantel e comento; aclarando que a partir de la incorporación su servidora como titular de la Coordinación Institucional de Equidad de Género en fecha 15 de julio del año 2022; se implementó la dinámica de trabajo que segrega dicha información, por tanto me permito compartir la información que obra en esta oficina desglosada en los términos solicitados relativo al año 2023, que se implementó dicha forma de trabajo para su registro.”

A pesar de que la titular sostiene que no se dispone de dicha información, la solicitud realizada a través del SAIMEX al Comité de Género del Plantel Adolfo López Mateos, sí proporciona datos desagregados sobre el tema. Además, hay evidencia de que los Informes Mensuales de Actividades del Comité de Género en cada

espacio universitario solicitan información detallada, incluyendo el nombre de la actividad, el lugar, la fecha y la hora, el área organizadora, la población beneficiada, el tipo de evento y el número de participantes desagregado por sexo. Asimismo, se incluye una lista en la que cada asistente se registra y firma. Este expediente cuenta con la aprobación del/ la presidente del Comité de Género y del/ la responsable del Comité de cada espacio. Por tanto, se podría señalar un problema de comunicación interna, donde la información relevante no se comparte adecuadamente, así como la falta de coordinación o alineación entre los Comités de Género y la CIEG.

No obstante, en la información presentada por la titular de la CIEG, se evidencia una mayor participación de mujeres, así como una visibilidad y autoadscripción de personas no binarias. Sin embargo, se reporta una nula participación del personal administrativo, lo cual puede traducirse en una exclusión y falta de universalidad en la enseñanza e implementación de la perspectiva de género. Otro dato relevante es la mínima participación del personal docente en dicho espacio.

Tabla 8. Asistencia a las capacitaciones del Comité de Género 2023.

Fuente: SAIMEX, folio 00603/UAEM/IP/2024.

Mes	Temática	Sexo			Sector		
		Mujeres	Hombres	N/B	Doc.	Adm.	Est.
Marzo	Efectos de la Discriminación y medidas para atender la discapacidad	103	62	1			x
Marzo	Efectos de la Discriminación y medidas para atender la discapacidad	110	43	3			x
Marzo	8 de marzo día Internacional de la Mujer	1064	574	19			x
Marzo	8 de marzo día Internacional de la Mujer	9	4	0			x
Abril	“Incursión de las mujeres en carreras de aviación y aeronáutica	153	64	5			x

Abril	Relato de historias de mujeres extraordinarias tomado con fines didácticos del libro "Cuentos de buenas noches para niñas rebeldes" Editorial Planeta	315	149	7	x		x
Abril	Relato de historias de mujeres extraordinarias tomado con fines didácticos del libro "Cuentos de buenas noches para niñas rebeldes" Editorial Planeta	28	12	0			x
Abril	Desigualdades para el acceso a los derechos humanos de las personas mayores	22	10	0			x
Mayo	Recuperación de los pueblos indígenas	23	12	2			x
Mayo	Discriminación de las comunidades indígenas en el Estado de México	27	15	0			x
Junio	Bullying Homofóbico	29	18	0			x
Junio	Diversidad sexo genérica	53	23	2			x
Junio	Diversidad Sexo genérica	178	84	9			X
Junio	Discriminación por estereotipos en las profesiones	46	11	0			x
Julio	Igualdad de Género	323	79	5			X
Agosto	Sexualidad femenina y masculina libre de estereotipos de género	113	96	2			x
Agosto	Sexualidad femenina y masculina libre de estereotipos de género	29	18	0			x
Septiembre	Redistribución en las tareas domésticas	83	54	2			x
Octubre	Violencia contra las mujeres y las niñas	50	33	0			x
Octubre	Violencia a mujeres y niñas	18	9	0			x
Octubre	Red flags y relaciones tóxicas	78	33	0			x
Octubre	Violencia de género	31	23	0			x
Noviembre	Jornada de paz	31	29	1			x

Noviembre	Jornada de paz	61	52	0			x
Noviembre	Inclusión	541	328	15			

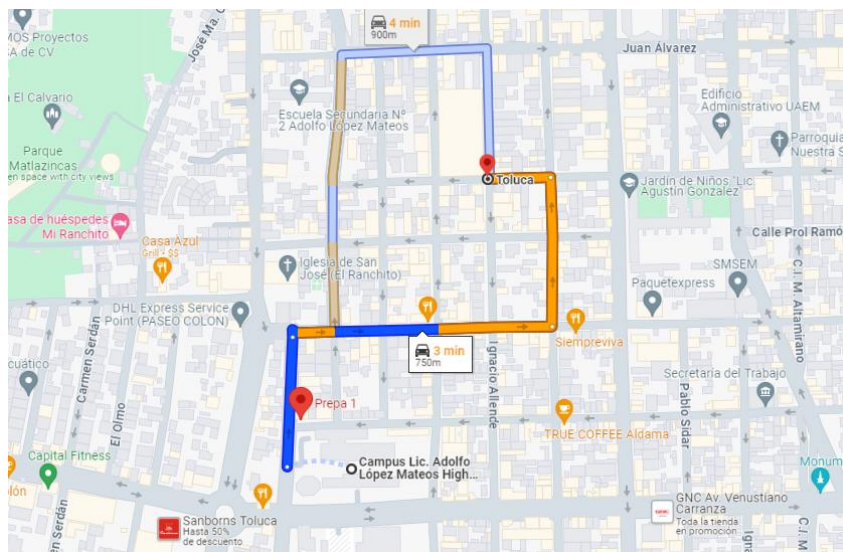
Además, los datos reflejan que no hay temas específicos dirigidos a la práctica docente, lo que puede contribuir a que las y los docentes no muestren un mayor interés en estas capacitaciones. Esto se debe a que los temas tratados son muy amplios o generales y no se centran en las tareas y actividades propias de la docencia.

Dentro de las políticas educativas que se están implementando, se contempla la incorporación de temas de género, cultura de paz, derechos humanos y ética, tanto como unidades de aprendizaje específicas como en los contenidos de dichas unidades. Esto implica que las y los docentes deben aprender a integrar la perspectiva de género de manera transversal y formarse en este ámbito para poder abordar estos temas, que a menudo están presentes de manera limitada en los programas académicos. Asimismo, es fundamental que realicen un trabajo conviccional, ya que cuentan con la libertad de cátedra, lo que les permite decidir si incorporar o no estos temas en su enseñanza.

3.10 Diagnóstico específico. Contexto Actual del Plantel Adolfo López Mateos de la escuela Preparatoria

El plantel "Lic. Adolfo López Mateos", de la escuela preparatoria de la Universidad Autónoma del Estado de México, se ubica en entre las calles de Venustiano Carranza, Jesús Carranza y Mariano Matamoros, Colonia Francisco Murguía, Toluca, Estado de México, muy cerca de paseo Colón. Es un lugar céntrico en el que se encuentran centros comerciales, establecimientos de comida, farmacias, áreas verdes.

Figura 4. Ubicación del plantel Adolfo López Mateos



Fuente: mapa de la ubicación, extraído de Google Maps.

En el caso específico de la planta docente, su dinámica varía según el tipo de contratación. Los profesores y profesoras de tiempo completo pasan todo el día en el plantel, atendiendo actividades académicas y, en algunos casos, administrativas. Por otro lado, los docentes de asignatura tienen una dinámica diferente; se les observa desplazándose por las instalaciones, dirigiéndose a sus aulas para entrar o salir de clases. Durante sus horas libres, es común verlos en la sala de profesores o en la biblioteca, donde preparan sus lecciones, ofrecen asesorías o participan en actividades académicas.

3.11 Población docente

Según datos de la Agenda Estadística, para el año 2022, la matrícula docente en el Plantel “Adolfo López Mateos” es de un total de 201 docentes, 22 Tiempos Completos, 3 de Medio Tiempo, 171 de asignatura y 5 Técnicos Académicos. La siguiente tabla (9), muestra el desagregado por sexo del personal académico.

Tabla 9. Personal Académico

H	77
M	124
Total	201

Fuente: Elaboración propia con base en la Agenda Estadística 2022.

A diferencia del magisterio, donde existe un proceso de formación docente, la Universidad carece de un programa de preparación pedagógica para su profesorado, la formación docente se da de manera informal por medio de la transmisión de conocimientos y prácticas heredados. En este sentido, la Dirección de Desarrollo del Personal Académico UAEMéx (DIDEPA) ha desempeñado un papel complementario, al ofrecer opciones de capacitación en áreas como didáctica, tutoría y otras competencias docentes.

Se solicitó información por medio del Sistema de Acceso a la Información Mexiquense (SAIMEX) sobre el proceso de contratación y reclutamiento del personal docente del nivel medio superior de la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEMéx). Se indagó sobre el perfil de las y los candidatos, la pertinencia de su formación con la Unidad de Aprendizaje que impartirán, y si se exige a las y los aspirantes hayan tomado algún curso para impartir docencia.

La respuesta con número de Folio 00604/UAEM/IP/2024 indicó que “con base en la información proporcionada por la Dirección de Recursos Humanos y la Dirección de Estudios de Nivel Medio Superior lo siguiente: El procedimiento de “reclutamiento del personal docente de la UAEMéx”, no es competencia de la Dirección de Recursos Humanos. Por su parte la Dirección de Estudios de Nivel Medio Superior refiere que, para la contratación de docentes para impartir asignaturas en los Planteles de la Escuela Preparatoria de la Universidad Autónoma del Estado de México, el director envía la propuesta a la Secretaría de Docencia, quien a su vez solicita opinión a la Dirección de Estudios de Nivel Medio Superior para validar que cumple con el perfil idóneo para impartir la asignatura, utilizando como referencia el cuadro de compatibilidad.”

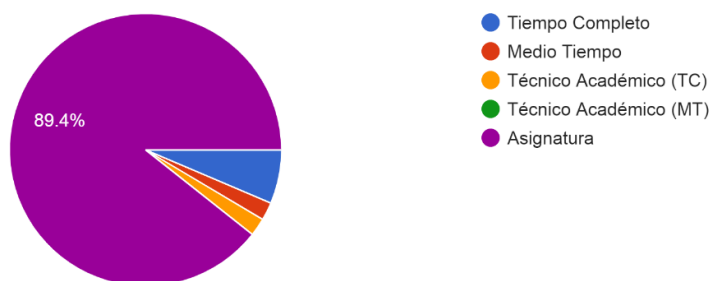
Por tanto, es necesario contar con un perfil idóneo y que la formación de la o el candidato y debe estar relacionada con la materia que impartirá, sin embargo, no hay una exigencia de incluir como requisito de contratación cursos didácticos, de pedagogía o de técnicas de enseñanza- aprendizaje, tampoco se solicita una clase muestra cómo se estila en otros espacios.

En este sentido, la formación docente del personal académico de la UAEMéx presenta algunos vacíos, tales como el desconocimiento de técnicas, herramientas y estrategias para la enseñanza- aprendizaje del estudiantado que es fundamental, además, sería sustancial que adicionalmente a la formación docente, recibieran capacitación sobre los tipos de violencia que pudieran ejercer o se pueden presentar dentro del contexto escolar, por ejemplo, la violencia de género, docente o instrumental. No obstante, esta situación parece responder a la cultura institucional de la Universidad, la cual no ha considerado relevante o necesario la implementación de este tipo de estrategias de formación y desarrollo profesional docente.

3.12 Análisis y resultados de la encuesta a docentes

Como ya se había mencionado anteriormente, el objetivo de este instrumento es conocer la percepción de la violencia de género por parte del personal docente hacia el estudiantado. Se obtuvieron 50 respuestas que equivalen al 24.8% del total de la población, desglosadas de la siguiente manera: 43 (21.3%) Asignatura, 3 (1.5%) docentes de Tiempo Completo (TC), 3 (1.5%) de Medio Tiempo (MT) y 1 (.5%) Técnico Académico (TA).

Gráfica 2. Tipo de contratación



Fuente: Elaboración propia con base en datos obtenidos del diagnóstico.

En cuanto al tipo de contratación (Tabla 10) y desagregado por sexo, se observa como un mayor número de tiempos completos son varones y la mayoría de

docentes de asignatura, son mujeres. Estas brechas ocupacionales¹³ y segregaciones horizontales¹⁴ limitan las carreras profesionales de las mujeres, el ascenso laboral, la contratación importa ya que de ella depende un mayor ingreso, prestaciones y, por ende, un trabajo más estable y definido.

Tabla 10. Matrícula Docente 2022 Plantel Adolfo López Mateos

	H	M	Total	%
Tiempo Completo (TC)	15	7	22	11
Medio Tiempo (MT)	1	2	3	1.5
Asignatura	61	110	171	85
Técnico Académico Tiempo Completo	0	5	5	2.4
Técnico Académico Medio Tiempo	0	0	0	0
Total	77	124	201	100%

Fuente: Elaboración propia con base en la Agenda Estadística 2022.

A continuación, se muestra en la Tabla 11, las respuestas desagregadas por sexo y por tipo de contratación, la cual refleja que la mayor participación para responder el instrumento fue de mujeres y por contratación, de profesoras y profesores de asignatura, como a continuación se muestra.

Tabla 11. Tipo de contratación

	Sexo	Total
--	------	-------

¹³ Desigualdades en el acceso, oportunidades y condiciones laborales

¹⁴ Distribución desigual de hombres y mujeres en diferentes sectores

Tipo de contratación	H	M	No Binario	Otro	
Asignatura	17	26	0	0	43
Medio Tiempo (MT)	0	1	1	1	3
Técnico Académico (TA)	0	1	0	0	1
Tiempo Completo (TC)	2	1	0	0	3
Total	19	29	1	1	50

Fuente: Elaboración propia con base en la Agenda Estadística 2022.

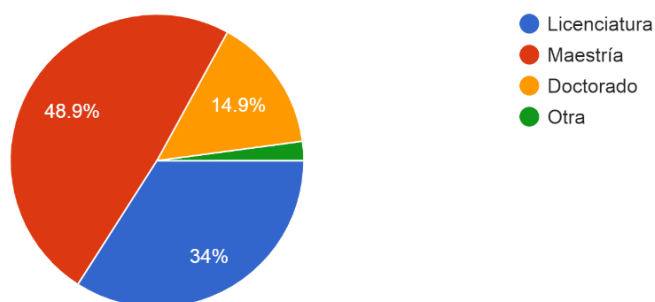
El promedio de edad del profesorado es de 49 años, respecto a la formación de las y los docentes, podemos encontrar una vasta gama de licenciaturas como lenguas, psicología, geografía, comunicación, sociología, derecho, nutrición, administración, diseño gráfico, contaduría, ingeniería, química, economía, dentista, etc. El 48.9% de la población docente tiene estudios de maestría, 34% de licenciatura y 14.9% de doctorado. Del total de docentes entrevistados, han expresado tener un mínimo de 3 y hasta 35 años en la docencia, por tanto, el promedio de antigüedad en la docencia es de 20 años. 51.1% pertenece al claustro de tutores. En el caso de estos últimos, la Dirección de Apoyo Académico a Estudiantes (DAAE) les da una breve capacitación sobre perspectiva de género a quienes forman parte de este grupo, esta acción también robustece la capacitación al profesorado en materia de género.

La diferencia entre los PTC (Profesor/a de Tiempo Completo) y los docentes de asignatura radica en las características de su contratación ya que en los primeros su remoción es más complicada, tiene mejores prestaciones y cierta estabilidad, caso contrario a las y los docentes de asignatura. Sin embargo, el profesor o profesora de asignatura son quienes tienen mayor participación en cursos o capacitaciones sobre perspectiva de género

Además, son las mujeres, especialmente aquellas que han vivido situaciones de violencia, las que más se involucran en los cursos. Aunque los principales agresores en casos de hostigamiento son hombres, son las mujeres quienes predominan en

la participación, ya que el tema de género sigue asociándose predominantemente con ellas.

Gráfica 3. Último grado de estudios



Fuente: Elaboración propia con base en datos obtenidos del diagnóstico.

Para este análisis, se realizó el cruce de variables de la formación (licenciatura) de las y los docentes desagregada por sexo, en este sentido, se puede observar la existencia de una feminización y una masculinización de formaciones asociadas a roles y estereotipos tradicionales, por ejemplo, los hombres mayormente establecidos en ciencias duras y las mujeres a la enseñanza y los cuidados como a continuación se muestra.

Tabla 12. Formación académica del profesorado

Formación	Desagregado por sexo				Total, general
	H	Otro	M	No binario	
Administración de Empresas	1		1		2
Arquitectura	1				1
Ciencias Ambientales			1		1
Ciencias Políticas y Administración Pública			1		1
Cirujano Dentista			2		2
Comunicación		1	1		2
Contaduría Pública			3		3
Lic. en Derecho	5		1		6
Diseño gráfico			1		1
Economía	1				1
Enseñanza del inglés y Derecho			1		1
Geografía	1		2		3

Ing. Civil	2		1		3
Ing. en Tecnología Ambiental			1		1
Ingeniería	1				1
Ingeniería Químico	1		1		2
Ingeniero Agrónomo Fitotecnista	1				1
Ingeniero en Sistemas Tecnológico Monterrey			1		1
Lic. Lengua Inglesa			1		1
Li. en Educación	1				1
Lic. en Educación Artística			1		1
Lic. en Gastronomía			1		1
Lic. en Letras Latinoamericanas			1		1
Licenciada			1		1
Lic. en Lengua Inglesa			1		1
Lic. en Psicología	2		2		4
Lic. en Administración Deportiva	1				1
Nutrición			2		2
Educación física	1				1
Química farmacéutica bióloga			1		1
Sociólogo				1	1
Total, general	19	1	29	1	50

Fuente: Fuente: Elaboración propia con base en datos obtenidos del diagnóstico.

No solo la formación, sino los factores socioculturales, las expectativas de género y las percepciones individuales juegan un papel importante en las materias que pueden impartir las y los maestros. En el caso del profesorado del Plantel Adolfo López Mateos, se puede observar (Tabla 13) una distribución con pocos sesgos por género sobre las unidades de aprendizaje que imparten hombres y mujeres, sin embargo, esto no les exenta de una distribución sexista como veremos más adelante.

Tabla 13. Unidades de Aprendizaje impartidas por el personal docente, desagregadas por sexo

Unidades de Aprendizaje	Desagregado por sexo				Total, general
	H	Otro	M	No binario	
3 materias	1				1
Apreciación del arte y diseño			1		1
Aritmética, química 1, física 2			1		1
Arte	1				1

Artes y dibujo			1		1
Bachillerato			1		1
Biología			1		1
Cálculo Diferencial	1				1
Cálculo y Química					1
Cultura Ambiental			1		1
Cultura Ambiental y Desarrollo Sostenible, Geografía			1		1
Cultura y Activación Física I, II, III y IV, Administración, Programación y computo. Desarrollo Emprendedor y Liderazgo.	1				1
Cultura y activación física	1		1		2
Ética	4		1		5
Etimología y Sociología	1				1
Expresión oral y escrita y Lenguaje y comunicación			1		1
Física II	1				1
Física y matemáticas			1		1
Física, química			1		1
Geografía, Cultura Ambiental y Desarrollo Sustentable			1		1
Historia		1			1
Historia de México			1		1
Inglés			1		1
Inglés			3		3
Inglés 02 e inglés 04			1		1
Inglés 1, inglés 2, inglés 3, inglés 4, optativas de Inglés Propedéutico y Propósito Académico			1		1
Inglés 2 e inglés 4	1				1
Inglés 4			1		2
Lenguaje y comunicación			1		1
Lenguaje y comunicación 2	1				1
Matemáticas			1		1
Metodología	1				1
Metodología de la Investigación, Administración			1		1
Metodología de la Investigación, salud adolescente y cultura ambiental			1		1
Nociones de derecho	1				1
Nociones de derecho y Lógica			1		1
Orientación			1		1
Orientación Educativa	1				1
Química			1		1
Responsabilidad agraria				1	1
Salud adolescente, desarrollo personal y estrategias para la resolución de problemas y toma de decisiones			1		1
Trigonometría y física 2	1				1
Total, general	18	1	26	1	50

Fuente: Fuente: Elaboración propia con base en datos obtenidos del diagnóstico.

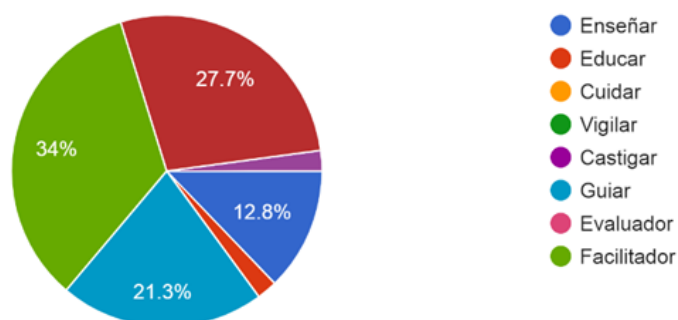
El Sistema Educativo Nacional (SEN) comprende la estructura de la enseñanza en nuestro país, nuestro sistema, al igual que el de otros países, ha mostrado ciertas transiciones, de los modelos considerados tradicionales, en los cuales, la figura del personal docente únicamente era enseñar o transmitir conocimiento, existía nula o poca interacción y debate, hasta los modelos más actuales, en los que las y los docentes son facilitadores y guías para la generación del conocimiento.

La importancia del papel del o la docente en la educación punteará el enfoque del proceso de la enseñanza- aprendizaje, un 34% de la planta docente considera que el fungir como facilitador es el primordial, lo cual también representa empoderar al estudiantado aportando el desarrollo de habilidades, competencias y comprensión de contenidos. Al tener claridad en su propósito en la educación, será de gran ayuda para establecer objetivos educativos y, por tanto, las prácticas pedagógicas en el aula. A través de lo anterior, podrán adaptar sus métodos de enseñanza a las necesidades de cada estudiante y al contexto escolar.

Para esta tarea, es un requisito que exista claridad, por parte de cada docente, sobre el papel que va a desempeñar en la educación. La identificación y comprensión de las necesidades únicas de las y los estudiantes, los estilos de aprendizaje, las habilidades previas, los intereses, las fortalezas y debilidades académicas y las circunstancias personales son factores que las y los docentes pueden advertir en el estudiante. De este modo, cada docente puede ajustar sus métodos de enseñanza según lo que sabe sobre las necesidades del estudiantado y el contexto escolar. Esto incluye elegir estrategias pedagógicas, recursos y actividades que se adapten a los rasgos y necesidades de los estudiantes.

En este sentido, la mayoría de la planta docente considera que el principal papel es el de facilitador y guía, esto implica un aprendizaje activo, es decir, que el estudiantado participa en su proceso de enseñanza- aprendizaje. Además, fomenta la autonomía del estudiante, teniendo mayor control sobre lo que aprenden, ofreciéndoles las habilidades para un aprendizaje de por vida.

Gráfica 4. Papel del docente en la educación



Fuente: Elaboración propia con base en datos obtenidos del diagnóstico.

En la pregunta ¿Ha observado diferencias en la manera como aprenden hombres y mujeres? Un 59.6% afirma que no, sin embargo, la pregunta abierta bien puede ser evidencia de una educación diferenciada y de la desigualdad de género.

Cuando se indaga con respecto a esta pregunta, las respuestas que sostienen que no existe diferencias, se enmarcan que nada tiene que ver el sexo. Caso contrario, cuando hay una respuesta afirmativa a la pregunta anterior, en la mayoría de los casos, se piensa que las mujeres aprenden diferente debido a que son más responsables, atentas y dedicadas.

El o la docente tienen una doble tarea: la educativa, centrada en la enseñanza, y la formativa. Aquellos/as que solo asocian su labor con la transmisión de conocimientos ignoran la dimensión axiológica de valores que implica la perspectiva de género. La formación en el aula a menudo no se reconoce como una tarea integral, y si se aborda, puede estar cargada de estereotipos. Un/a facilitador/a proporciona las herramientas necesarias para que el alumnado cumpla con sus responsabilidades, pero sin un compromiso real. La perspectiva de género se enseña a menudo como un concepto, en lugar de como algo que genera valores y acciones. Si no se comprende esta diferencia, será difícil que se aplique efectivamente en la práctica docente.

Cuadro 7. Diferencias en el aprendizaje entre hombres y mujeres

No	Sí
Me parece que no tiene que ver el sexo en el aprendizaje	Tienen características diferentes
El aprendizaje no cambia en relación con su género	Los hombres son menos tímidos para preguntar
Ambos tienen el mismo nivel de aprendizaje	Las mujeres ponen más atención
No depende del género la manera en la que aprenden	Por la responsabilidad de la mujer
No es cuestión de género	Elaboran más apuntes y notas al estar en clase, aparte de que dichas notas están llenas de detalles visuales. De igual manera, la mayoría de ellas pone atención a la clase.
No depende del sexo	Las mujeres en general son más dedicadas

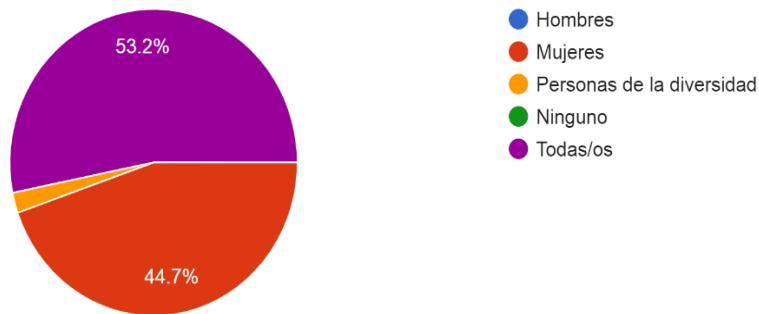
Fuente: Elaboración propia con base en datos obtenidos del diagnóstico.

Existen otras respuestas que dependen de las habilidades del estudiante, dinámicas de las sesiones, estados de ánimo incluso del resultado de las evaluaciones.

Los estereotipos tradicionales de género sugieren que las mujeres realizan su trabajo con mayor limpieza, son más participativas y presentan mejor conducta que los varones. Se cuestionó a la planta docente sobre quién consideraba que es mayormente cumplido en su desempeño escolar, 63.8% respondieron que ambos, sin embargo, el 34% afirmó que las mujeres. Al solicitarles que profundizaran sobre su respuesta, los hallazgos más significativos indicaron que las mujeres eran más detallistas, tenían mayor compromiso, son más atentas, organizadas, cumplidas, ordenadas y disciplinadas.

De la misma forma, se les preguntó (gráfica 5) a quién consideraban más pulcras/os para realizar sus actividades escolares, nuevamente, el mayor porcentaje, 53.2% comentó que todos y todas, pero llama la atención que 44.7% sostiene nuevamente que las mujeres tienen mayor pulcritud.

Gráfica 5. Pulcritud y orden en actividades escolares



Fuente: Elaboración propia con base en datos obtenidos del diagnóstico.

Se refuerzan estereotipos positivos; si el/la docente considera que las mujeres son cuidadosas, tenderá a enseñarles tareas relacionadas con el cuidado. Aunque la mayoría de las y los docentes, nuevamente comulga con la idea de que la pulcritud no depende del género, al pedirles que pudieran profundizar sobre su respuesta, se presentaron respuestas que mencionaban que las mujeres eran más creativas, presentan mayor interés, están más comprometidas, algunas respuestas textuales fueron:

Figura 5. Respuestas abiertas sobre pulcritud y orden en actividades escolares

“Se preocupan más en entregar lo que les solicita, bien hecho, sin importar si van a obtener un beneficio. Son más dedicadas a la hora de hacer las cosas.”

“Siento que son más comprometidas en sus tareas, que nosotros los hombres”

“Son más ordenadas y cuidadosas”

“Por la limpieza”

“Más detallistas”

“Son más cuidadosas”

“Las mujeres tienden a ser más detallistas y cuidadosas en sus actividades”

“Presenta en sus trabajos, más dedicación y limpieza de forma general.”

“Cuidan más la limpieza”

“Son más detallistas”

Fuente: Elaboración propia con base en datos obtenidos del diagnóstico.

En cuanto a los trabajos en equipo durante las clases, nuevamente se destaca la participación de las mujeres, y de manera reiterativa, se hace alusión a la responsabilidad, la dedicación, pero también mencionan que depende de los intereses vocacionales del o la estudiante, así como de la motivación que la o el docente les fomenta y de los rasgos que conforman la personalidad del estudiantado, entre otros.

Recordemos que es durante los primeros procesos de socialización, cuando a los varones se les empodera para ser sujetos válidos y a las mujeres se nos inculca el papel de ser el apoyo para los varones, entre otras cosas. Por lo tanto, sería un error pensar que la participación de las mujeres al ser más activa en cuanto a importante o consistente que la de los jóvenes. Además, es importante señalar que existen bajas expectativas de parte de las y los docentes sobre la participación que pueden tener las mujeres dentro del aula, ya que al igual que con los varones, el discurso tradicional de los mandatos de género enaltece el papel que desempeñan dentro del aula, aunque este sea menor o nulo a comparación con el de sus compañeras.

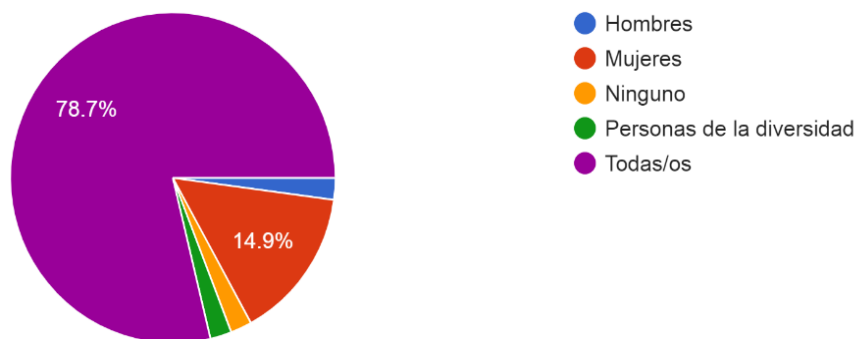
Gráfica 6. Mayor participación en trabajos en equipo



Fuente: Elaboración propia con base en datos obtenidos del diagnóstico.

Se observa una mayor participación en trabajos en equipo, incentivada por las y los docentes. El resultado de estas situaciones se manifiesta a través de la práctica docente, donde se implementan dinámicas y/o actividades pedagógicas y didácticas que, a menudo, presentan sesgos sexistas que fomentan esta participación.

Gráfica 7. Mayor participación en clase



Fuente: Elaboración propia con base en datos obtenidos del diagnóstico.

Las y los docentes refieren que la participación tiene que ver, en algunos casos, al grado de interés hacia las mujeres ya que hay mayor número de ellas en el aula. A continuación, cito de manera textual algunas de las respuestas que siguen estereotipando tanto a mujeres como varones en términos generales y de manera específica, en el contexto escolar.

Figura 6. Respuestas sobre participación

Son quienes realizan mayor número de preguntas (Mujeres)
Menos tímidos, no les importa equivocarse (Hombres)
Son más sensibles al arte (Mujeres)
Porque les gusta participar y mostrar sus conocimientos (Hombres)
Son más atentas (Mujeres)

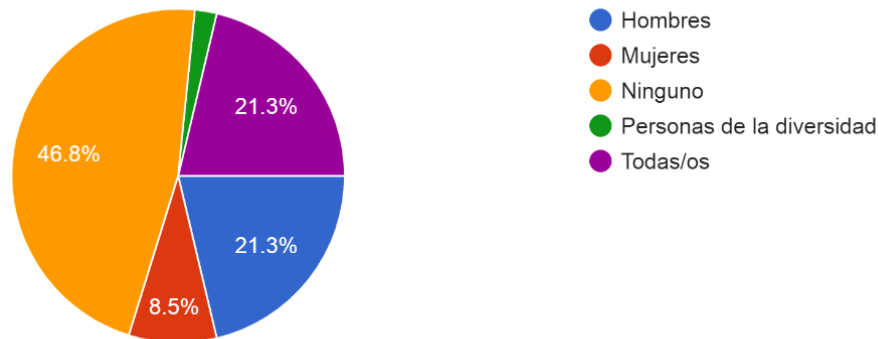
Pero también se advierten algunas respuestas que aluden a todo el estudiantado y pueden reflejar algunas situaciones de poder dentro del aula. Por ejemplo:

“Tienen que hacerlo es parte de la dinámica”

Fuente: Elaboración propia con base en datos obtenidos del diagnóstico.

A continuación, en la gráfica 8, se le pide al personal docente expresar quién considera que es más problemático/a. Aunque el mayor porcentaje hace referencia a que consideran que ningún estudiante lo es, el 21.3% respondió que los hombres.

Gráfica 8. Problemático/a



Fuente: Elaboración propia con base en datos obtenidos del diagnóstico.

Para conocer a profundidad la respuesta, se les cuestionó el porqué de esta afirmación y algunas de las respuestas que sugieren que los varones son más problemáticos se citan a continuación:

Figura 7. Respuestas largas sobre estudiantes problemáticos/as

- *Tienden a ser conflictivos*
- *Por la confianza que tienen*
- *Antes solo los jóvenes, pero ahora las mujeres también están medio descontroladas.*
- *Protestan mas*
- *Porque son más inquietos*
- *Tienen más inquietudes*
- *Porque tienen un menor compromiso con sus estudios*
- *En general los caballeros, aunque se presenta también en mujeres.*
- *Porque no se puede decir que den problemas.*
- *Por él machismo*
- *En el pasado, la indisciplina era casi exclusiva en los hombres. Hoy en día, en algunos grupos son las mujeres que son más indisciplinadas. Mi explicación, es que se la falta de respeto como un valor ya no se fomenta en los hogares.*
- *Son más dispersos*
- *son más latosos, pero las niñas también*

Fuente: Elaboración propia con base en datos obtenidos del diagnóstico.

Estas respuestas se asocian a los significados hegemónicos que socialmente se le otorgan a la idea de “ser hombre”. Ser conflictivos, inquietos, tener mayor confianza en ellos, dispersos, indisciplinados, etc. Es sustancial erradicar este tipo de expresiones, ya que liberan una serie de violencias sumadas a repercusiones hacia los mismos varones. Aunado a lo anterior, el machismo se expone en las respuestas, ya sea de una manera explícita o tenue, como comportamientos expresados en estereotipos donde el dominio, el control y la supremacía es masculina y, generalmente, manifestada en la violencia y en donde las agresiones son justificadas.

Para ello, es fundamental contar con docentes bien capacitados/as, preparados/as para identificar y/o manejar diversas dinámicas en el aula que pueden ser violentas, como en el caso de la educación diferencial. En este contexto, aún persiste la idea hegemónica y heteronormativa de lo que significa ser hombre, así como la creencia de que los varones son más problemáticos e indisciplinados. Sin embargo, si el personal docente carece de la formación o capacitación necesarias para reconocer estas características, seguirá promoviendo esos discursos y acciones.

Posteriormente, se pregunta sobre el desempeño del estudiante, de manera específica, en la asignatura impartida por la o el docente que responde el instrumento, 37 respuestas equivalentes al 78.7% mencionan que el total del estudiantado tiene un buen desempeño, 7 docentes (14.9%) respondieron que las mujeres, 2 personas (4.3%) menciona a personas de la diversidad y 1 persona (2.1%) hace mención de los varones. Los motivos versan en que no hay diferencia, en que el género no determina el cumplimiento ni el compromiso con sus estudios. El sector docente, considera que el compromiso y responsabilidad son los factores más importantes para que el alumnado obtenga mejores calificaciones.

En la mayoría de los casos, la y el docente considera pertinente su intervención cuando un estudiante es víctima de acoso, burlas, discriminación por parte de sus pares o algún docente y parecen estar de acuerdo que es indispensable, además de lo anteriormente señalado, que se debe dar una orientación a la víctima para realizar una denuncia ante las autoridades; para ello, las y los docentes reconocen

que requieren ciertas habilidades y conocimientos como la mediación, resolución de conflictos, habilidades psicológicas y con perspectiva de género.

El 36.2% de las y los docentes expresó estar de acuerdo con que el aula, el patio y los baños, con ese orden de jerarquía, son los lugares donde ocurren, los episodios más violentos dentro del contexto escolar. Llama la atención que los dos primeros son más públicos y, por tanto, la violencia debería no ser tan explícita, sin embargo, pareciera estar legitimada y visible.

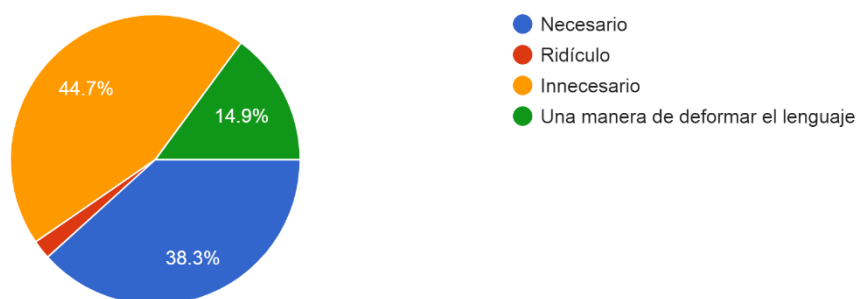
Dentro de este análisis que indaga sobre las acciones que el Plantel ha llevado a cabo para prevenir y erradicar actos de violencia, en primer lugar, se destacan las pláticas (46.8%), las capacitaciones (25.5%) y los talleres (14.9%). Dichos datos contrastados con lo expresado en documentos oficiales como los Informes concuerdan.

Un 38.3% de docentes considera pertinente incorporar temas como la formación socio- emocional para la prevención y erradicación de actos de violencia de género en el plantel. El 21.3% considera que el tema de derechos humanos debe ser una de las aristas principales y el 14.9% considera que el tema de convivencia escolar dará las pautas para evitar la violencia. Al indagar con el personal docente sobre el formato más adecuado para la difusión de los contenidos antes descritos, un 29.8% considera que los talleres son los medios más adecuados ya que permiten la interacción, se construye un conocimiento más significativo y es más lúdico. El modelo mixto resulta más atractivo y cómodo ya que les permite conciliar sus actividades personales y académicas.

Posteriormente, se realizó la indagatoria sobre cómo las y los docentes promueven la igualdad en el aula, 53.3% asegura que el respeto es la base fundamental para un escenario de igualdad dentro del aula, a pesar de que las respuestas resultan alentadoras, se les cuestionó sobre qué tan conveniente era el uso del lenguaje incluyente. Como se muestra a continuación, la mayoría de las y los docentes que respondieron el instrumento, mencionan que es innecesario y una manera de deformar el lenguaje. Sin embargo, esta aseveración también revela un profundo desconocimiento del tema, ya que quienes la sostienen pueden ver el lenguaje

inclusivo como una deformación del mismo o no comprender el propósito de difundirlo y utilizarlo.

Gráfica 9. Uso del Lenguaje incluyente



Fuente: Elaboración propia con base en datos obtenidos del diagnóstico.

Aunque el lenguaje incluyente es un elemento de las políticas de igualdad, y que forma parte del currículum explícito, existe una resistencia a su uso. Dicha obstinación, también puede ser traducida como la forma en la que se expresa el poder dentro del aula, es decir, el o la docente deciden qué elementos incorporar y cuáles no.

La última pregunta del instrumento tenía la finalidad de conocer qué tipo de violencia reconocían las y los docentes, 51.1% (24 personas) violencia psicológica, 19.1% (9 personas) violencia sexual, 14.9% (7 personas) violencia física. La importancia del reconocimiento del tipo de violencia radica en que, por un lado, la violencia podría pasar desapercibida al estar normalizada y ser repetitiva y por otro, al no identificarla, las y los estudiantes podrían no ser conscientes de que, en el caso de la sexual, podrían estar siendo o haber sido hostigadas. Así mismo, las y los docentes podrían ejercer la violencia sin estar conscientes de ello, por eso es necesario que las y los docentes tengan una formación o capacitación que les permita por medio de su práctica docente, el identificar y evitar conductas violentas.

La violencia a nivel medio superior es un fenómeno complejo que puede ser impulsado o inhibido por diversos factores, tal como lo plantea Monserrat Sagot¹⁵, en su enfoque sobre esta problemática. Sagot (2000) menciona que existen factores tanto individuales como estructurales que contribuyen a la manifestación y persistencia, en este caso, de la violencia docente, así como elementos que pueden contrarrestarla. A continuación, analizaremos estos factores que se identifican a partir del diagnóstico, desde la perspectiva de la autora.

Cuadro 8. Factores que impulsan o inhiben la violencia en la práctica docente

Violencia	Impulsa		Inhibe	
	Tópico	Manifestación dentro del aula	Tópico	Manifestación dentro del aula
	Relación de poder: Cuando la o el docente abusa o ejerce un control autoritario por su posición de poder	• Trato desigual • Bromas pesadas • Insultos • Amenazas	Enfoque de Género: La sensibilización y la promoción de la igualdad de género de las y los docentes sobre la importancia de tratar al estudiantado de manera justa, respetuosa, sin discriminación, favorece un ambiente digno.	• Reconocimiento • Respeto • Dignificar
	Prejuicios y estereotipos de género: pueden conducir a la discriminación y trato diferencial hacia ciertos grupos de estudiantes	• Burlas • Chantajes • Desconsideración • Comparaciones con compañeros/as	La sensibilización y la promoción de la igualdad de género de las y los docentes: la importancia de tratar al estudiantado de manera justa, respetuosa, sin discriminación, favorece para generar un ambiente digno.	• Trato justo • Honrar • Motivación

Fuente: Elaboración propia con base en el diagnóstico institucional

¹⁵ Socióloga, investigadora feminista costarricense

Para prevenir y abordar la violencia dentro del aula, es esencial identificar los factores que impulsan la violencia, como los ya arriba mencionados. Es difícil tomar medidas proactivas para evitar la violencia si no se comprenden estos factores.

Entender los elementos que reducen la violencia puede ayudar a mejorar el ambiente escolar. El profesorado puede ayudar a las y los estudiantes a desarrollar relaciones positivas, resolver conflictos de manera constructiva y cimentar una cultura de respeto y empatía. Esto puede incluir identificar estereotipos de género, actitudes sexistas y comportamientos discriminatorios.

Por su parte, en la entrevista realizada al docente de asignatura (Anexo 1) y a la representante del Comité de Género (Anexo 2) del Plantel Adolfo López Mateos, para profundizar en el conocimiento de la docencia, la práctica docente, los tipos de violencia que identifica, las acciones para la prevención de la docencia y sobre las capacitaciones ofrecidas por el comité de género en el plantel. Los hallazgos fueron los siguientes:

El Profesor que se identifica como masculino de 48 años, profesor de asignatura, con grado de maestría, “Hugo ¹⁶” se le cuestionó sobre el significado de la docencia respondió que:

“La docencia es la impartición de conocimiento a las nuevas generaciones para que se puedan integrar en la sociedad teniendo una perspectiva humanista y ligada hacia los valores que rigen dentro de la comunidad.”
(Hugo)

Lo anterior demuestra que la docencia se resume en transmisión y en donde según las viejas prácticas en la docencia, el estudiantado únicamente es receptor y existe nula o poca interacción.

Por su parte, la docente “Fernanda¹⁷” de 51 años, profesora de tiempo completo y con grado académico de doctorado respondió lo siguiente:

¹⁶ Nombre ficticio usado para cuidar su identidad

¹⁷ Nombre ficticio usado para cuidar su identidad

“es un servicio, el que pues eh, una persona que designamos con el nombre de docente es quien va a ejercer este servicio de enseñanza aprendizaje en los estudiantes, pero para mí es un concepto que va más allá de eso. Involucra una otras cuestiones, no solamente lo que se refiere a la enseñanza-aprendizaje, sino ser docente involucra esta pasión, este servicio, esta vocación por enseñar, por formar.” (Fernanda)

La docente, aunque ofrece un concepto más amplio de la docencia, aún presenta deficiencias en el uso de un lenguaje inclusivo, así como una concepción tradicional que limita la percepción del docente como mero transmisor de conocimientos. No se contempla un enfoque más colaborativo entre docentes y estudiantes. Además, es notable que se incluya la vocación y la pasión como elementos clave del compromiso de las y los docentes con su labor.

Posteriormente, se les cuestionó sobre qué es la práctica docente y los elementos que la componen:

“La práctica docente es a grandes rasgos que el tutor o aquel que transfiera el conocimiento al alumno, eh, tenga las características, más bien, tenga las herramientas necesarias que ha desarrollado a través de su vida, en cuanto a su nivel de preparación y pueda entregarles a los alumnos pues de la mejor manera el conocimiento previamente adquirido por el docente.” (Hugo)

Nuevamente se alude a la transmisión, en la que también se pueden hacer presentes algunos valores y parte del currículum oculto del o la docente, así como su libertad de cátedra a la hora de decidir qué temas imparte y cuáles, no.

La docente respondió lo siguiente:

“Pues mira, para mí la práctica, tú vas a poder encontrar muchas definiciones, si nos vamos a lo más elemental a lo más sencillo, pues practica es tu propio ejercicio de ser docente, como incorporas todos estos elementos en el momento que tu estas en el proceso áulico de enseñanza aprendizaje. La práctica va más allá de los procesos que empleamos, de las técnicas, de las estrategias didácticas. La práctica involucra incluso yo considero, tu forma de ser, como te relacionas con tus alumnos, con todos los actores que intervienen en el proceso.

Entonces no podemos de una práctica, sino de prácticas, lo cual es más enriquecedor y complejo porque involucran muchas cuestiones no solamente

es el proceso como tal, llego, enseño, transmito, no, ahora a es algo mucho más complejo, tu personalidad, la manera en la que interactúas con otros actores, con los estudiantes, el currículum, el programa como lo llevas, como lo implementas, como participas tú también como academia, o sea, involucra muchas cosas. No solamente quedarnos en ese proceso de cómo llego y doy mi clase, o sea, es mucho más amplio.” (Fernanda)

Esta respuesta aporta de manera valiosa al reconocer que no existe una única práctica docente y que hay elementos que la constituyen. Uno de los aspectos que menciona y que llama la atención es lo que ella denomina como la "forma de ser" del o la docente. Esto es importante porque se reconoce que los valores, conductas y actitudes del o la docente pueden ser transmitidos y replicados por el estudiantado, tanto de manera positiva como negativa; en el caso de estas últimas, pueden manifestarse en actos violentos.

Se les cuestionó sobre su formación, ya que, a diferencia de las y los que se forman en la Normal de Profesores/as, las y los docentes universitarios no cuentan con una formación específica en pedagogía. Su preparación ha sido adquirida principalmente a través de la experiencia y de algunos cursos pedagógicos-didácticos que han elegido de manera voluntaria, sin que la institución los obligue a tomarlos.

“Si, de alguna manera uno toma como punto de referencia a o de partida lo que uno vive como estudiante y posteriormente cuando a uno se le ofrece impartir un tipo de materia como esta, eh, pues retoma lo que vivió dentro del aula y lo aplica en el momento de impartir su enseñanza. Evidentemente uno trata de hacer algunos ajustes, pero considero que si está muy ligada a como yo aprendí a como a mí se me impartieron las clases es una manera muy parecida a como yo imparto clases.” (Hugo)

Ese punto de referencia previo, al que alude el docente, podría estar cargado de prejuicios de género que pocas veces, o nunca, son cuestionados; simplemente se ejercen por tradición.

“No en mis inicios no, sin embargo, yo te debo que comentar que en mi caso en particular y yo he vivido con el ejemplo de lo que es la docencia y la pasión por la docencia yo sí me considero apasionada amo lo que hago, pero ha

sido el ejemplo de mis padres. Yo vengo de una familia de profesores de docentes desde mis abuelos maternos me tocó vivir con ese ejemplo y después mis padres. Mis padres ellos tienen la licenciatura. Estudiaron en la normal de profesores los dos fueron profesores de primaria después ellos estudiaron posteriormente en la universidad.” (Fernanda)

Al igual que el profesor Hugo, la profesora Fernanda no tuvo una formación previa formal. Su conocimiento pedagógico-didáctico se desarrolló a partir del ejemplo de sus abuelos y padres. Sin embargo, estos referentes eran relevantes para su época, ya que las juventudes e infancias a las que enseñaron vivían realidades diferentes a las actuales, lo que debe representar un reto en su actualización ante estos nuevos escenarios. Además, un elemento interesante es que además de la transmisión de conocimientos para el proceso de enseñanza- aprendizaje, se transmitieron valores como el entusiasmo y el compromiso por la docencia reflejados en esta pasión a la que tanto alude la profesora Fernanda.

Posteriormente, al preguntarles sobre los tipos de violencia que identifican, el docente respondió que principalmente detecta violencia estructural, económica, psicológica, directa y simbólica. Además, se le solicitó que identificara los tipos específicos de violencia en la escuela preparatoria, y él reconoció la violencia directa entre estudiantes y la violencia económica, ya que esta última contribuye a la deserción. Sin embargo, no reconoció el ejercicio de prácticas violentas por parte de las y los docentes, tanto dentro como fuera del aula. Reconoce que el papel de la o el docente frente a la violencia de género es que:

“pues mi papel es primordial ya que, eh, al ser esta autoridad, solamente dentro del aula para cumplir ese objetivo que marca la enseñanza, eh, pues es parte fundamental que yo visualice y corrija en la medida de lo posible este tipo de situaciones, entiendo que va acompañado de los valores preexistentes del hogar de origen pero en este caso, creo que pues yo tendría que saber identificar completamente este tipo de violencias y situaciones, aunque creo que en este momento no estoy lo suficiente capacitado para entenderlos.”(Hugo)

El docente examina la necesidad de reconocer la violencia; sin embargo, en contraste con lo reportado por el Comité de Género del plantel, aunque se llevan a cabo muchas actividades en pro de ese reconocimiento, la participación de los docentes, y especialmente de los varones, ha sido escasa.

Por otro lado, resulta relevante que haga referencia a "corregir", lo que deja implícita la violencia instrumental ejercida para modificar ciertas conductas bajo el pretexto del orden y la disciplina. Siguiendo esta lógica, se le cuestionó sobre algunas estrategias que podrían ser usadas para mitigar o erradicar la violencia de género en la práctica docente. La respuesta fue reveladora ya que reconoció que la violencia directa es la más evidente y, por tanto, fácil de reconocer, sin embargo, su respuesta también refleja la cotidianeidad de esta violencia, y el desconocimiento de las manifestaciones de otros tipos de violencia.

Por su parte, la profesora pudo reconocer otros tipos de violencia y enunciarlas con ejemplos más concretos y sobre todo referentes al plantel.

“Pues sí lamentablemente tenemos muchos eventos de esta índole, y bueno pues en la sociedad todos los días estamos escuchando noticias desafortunadamente. La que escuchamos a diario pues es la violencia de género. Yo creo que esa es la que ha definitivamente ocupado todas las noticias, toda la opinión de la sociedad. Tenemos violencia contra los niños también contra las niñas la violencia escolar el bullying tenemos ahora esta cuestión tan delicada que es la violencia en las redes también que me parece, es muy grave. Son las que hemos escuchado mucho más, sin embargo, bueno, pues existen otras más, como este, la violencia pues doméstica que también es otra variante, la violencia intrafamiliar. Pues creo que es un tema que, de verdad muy lamentable, también a la violencia laboral.

Y bueno, ya hablando en particular del plantel, me ha tocado identificar la violencia en el noviazgo “(Fernanda).

Asimismo, no se reconoció la violencia ejercida por parte de los docentes; sin embargo, sí se mencionó la violencia en el noviazgo y el bullying entre el estudiantado. No obstante, no se identificaron otros actores o actrices que pudieran estar ejerciendo esta violencia. Además, se profundizó indagando sobre el significado de la violencia:

“Wow, qué complicado es, sería, pues, creo que principalmente explicar que es la violencia porque como le explico, eh, si bien sabemos que los eventos directos son más evidentes de entender como violento, sinceramente, no sabría que acciones tomar, más que nada porque el tema es bastante delicado en este momento, ¿no? No sabría y no tengo noción de que haría al respecto. Creo que me hace falta más bien, terminar de comprender que se considera o no, más allá de un simple golpe, porque este, es muy evidente, pero dentro del aula yo no sé si algún joven le esté causando violencia psicológica a alguna chica. Más bien, creo que no tenga esas herramientas para detectarlo.” (Hugo)

Se le planteó la idea de la incorporación de la perspectiva de género a través de la práctica docente, primero para identificar los tipos de violencia y a partir de ello, generar ciertas herramientas para poder incidir de manera positiva, a lo que él respondió:

“No sé si la implementación de las perspectivas de género. Pues creo que sería más bien ese un punto final, pero creo que antes todavía hay mucho qué hacer para poder entenderlas y luego implementarlas. Creo que sí serían útiles, pero en este momento no podría aseverar que serían del todo útiles porque desconocería cuáles serían.” (Hugo)

Al analizar su respuesta, volvemos al punto inicial de este documento, ya que se evidencian tanto los conocimientos limitados respecto al enfoque de género como el arraigo a los mandatos y la forma tradicional de ejercer la docencia. Estos factores dificultan el reconocimiento de la violencia de género y la impartición de una enseñanza libre de violencia.

Finalmente, se les preguntó sobre las acciones que llevan a cabo su espacio académico para visibilizar, prevenir y erradicar actos de violencia, de manera general y específicamente violencia de género. El docente demostró un total desconocimiento del tema:

“Sinceramente, desconozco ya que como comento soy profesor de asignatura, entonces, no tengo muchas horas a la semana, eh, solamente voy, doy mi clase y me voy. Entiendo que hay una política por este tipo de

situaciones en las que, pues se está buscando erradicar la violencia de género, pero, pues desconozco.” (Hugo)

Podría ser que el tipo de contratación (profesor de asignatura) sea la causa de que muchos/as docentes, se involucren en actividades como esta o de otra índole, ya que muchos de ellos y ellas, realizan otras actividades laborales. Sin embargo, esto también puede reflejar poco interés, apatía o una escasa identificación con la institución, a pesar de que hay una amplia difusión de información a través del correo institucional, Facebook y otras herramientas de comunicación dirigidas a la comunidad. Para complementar la respuesta, se le preguntó, de manera específica, sobre las actividades realizadas por el Comité de Género del plantel. El docente se contradijo con su respuesta puesto que mencionó que sí se le ha invitado, lo que demuestra que existe una buena y efectiva difusión.

“Si he sabido de algunos ventos y nos han invitado, pero nunca he tomado uno y creo que debo considerar hacerlo, pero tengo otras actividades fuera de la prepa que a veces no me lo permiten. Sin embargo, creo que sí sería importante tomar algunos de estos cursos y más que nada entenderlos bien porque reitero, no he tenido acercamiento para poder asegurarlo” (Hugo).

También reconoce que ha sido compleja la conciliación entre las actividades académicas y laborales.

Por su parte, la docente argumentó que existe mucha apatía entre el estudiantado. Sin embargo, también mencionó que la población del plantel es muy grande, lo que podría limitar el impacto significativo de las capacitaciones.

“Es muy grande el plantel, ahora pues las acciones tendrían que ser más, si bien están los comités, digo, yo no me puedo dar abasto, yo quisiera poder cubrir el total de la población, es una gran labor. Por otro lado, pues sí hay cierta apatía en algunos estudiantes.” (Fernanda)

Además, menciona que existe otro factor importante y que no se debe perder de vista y es, la familia:

“Y entonces hasta donde, nosotros como institución tenemos esta cuestión, nuestra responsabilidad como institución si es la de la formación en conocimientos y en habilidades, sin embargo, la cuestión de valores, vienen desde su casa y eso es algo a lo que nos estamos enfrentando y ahí como instituciones estamos a la deriva porque hasta cierto punto nosotros sí podemos concientizar, sensibilizar, pero los valores que traen desde la casa, el ejemplo, estas historias de vida familiares, violencias que tengan, pues ahí ya no podemos incidir. Y ha habido casos de violencias.” (Fernanda)

Recordemos que es a través del proceso de socialización que adquirimos ciertos valores, hábitos y conocimientos. Este proceso se lleva a cabo primero en la familia y luego a través de amigos y amigas o instituciones como la escuela. Aunque en esta última se promuevan valores relacionados con el enfoque de género, gran parte de ello depende de la historia de vida y el conocimiento previo que se haya adquirido en el hogar, donde pueden gestarse ciertas resistencias hacia los temas de género.

En consecuencia, se le preguntó a la docente sobre las estrategias que consideraba importantes para mitigar o erradicar la violencia de género a través de la práctica docente. Ella señaló que hay ciertos puntos clave, como la necesidad de realizar actividades vivenciales y cotidianas, que sirvan de ejemplo para trasladar los conocimientos a la práctica, Además narra un ejemplo muy revelador.

“Pue es que tiene que ser algo muy vivencial, yo estoy convenida que a través de lo vivencial es como podemos generar un cambio. Y qué podemos hacer, pues, sí talleres, muchos talleres de sensibilización, pero en este sentido que sean muy vivenciales.

Mira, yo a través del comité he tratado de hacer este tipo de situaciones, ¿no? El 8 de marzo, por ejemplo, y mira que todas las autoridades de aquí tenían miedo, o sea, eso también es otra parte, no, tenemos que tener un apoyo real de la autoridad. Les da mucho miedo por el paro y las niñas feministas, los tenderos, pues es una manifestación y como tal, yo les dije a algunos de mis compañeros de los coordinadores cuando me preguntaban qué ¿qué hacíamos? Y les dije, pues dejar que se expresen, porque esa es una expresión y es un derecho. Ahora, si ya se sale de control, bueno pues ya se verá, pero la expresión, tienen el derecho.

Hay que fortalecer el trabajo colaborativo, valores, como esta sinergia, esta empatía, no sé, o sea, yo creo este tipo de situaciones son las que se tendrían que estar llevando a cabo” (Fernanda).

El apoyo de las autoridades es esencial, así como su convicción en el tema de género; es fundamental que estén convencidos y convencidas de que se pueden generar cambios positivos. El desconocimiento y la responsabilidad de haber ejercido, ya sea intencionadamente o por omisión, alguna conducta violenta se refleja en fechas importantes como el 8M. Como consecuencia, se han ofrecido muchas capacitaciones para que las y los docentes tomen conciencia, conozcan y reconozcan los tipos y modalidades de violencia, tanto dentro como fuera del aula y eviten ejercerlas.

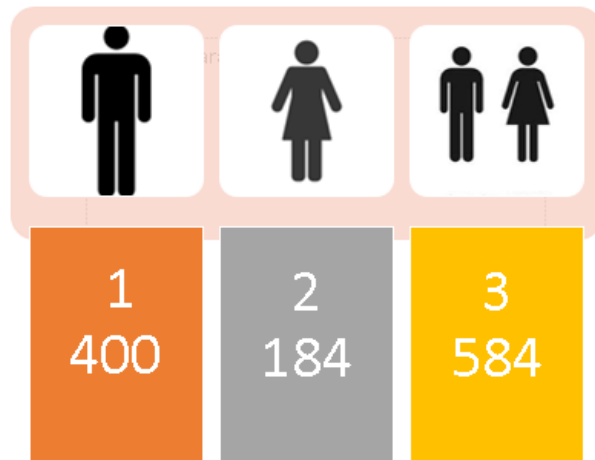
Además, se resalta la participación de las estudiantes, que para algunas personas es mal vista. Sin embargo, esto indica que muchas de ellas han generado conciencia sobre la violencia y han decidido no quedarse calladas ante esta situación. Este acto es digno de reconocimiento, ya que han sido receptivas al tema y han convertido ese conocimiento en una experiencia vivencial.

Estas entrevistas fueron muy valiosas, ya que evidencian varios aspectos. Por un lado, existe una amplia oferta de actividades sobre perspectiva de género dirigidas a toda la comunidad, pero hay poco interés o, dependiendo del tipo de contratación de las y los docentes, tiempo para participar en ellas. Además, las mujeres de cualquiera de los tres sectores (docentes, estudiantes o administrativas) muestran mayor participación e interés. Otro aspecto que me gustaría resaltar es el compromiso de la responsable del comité de género, así como su congruencia en su actuar, su forma de expresarse y la formación que ha recibido.

3.13 Análisis y resultados del cuestionario aplicado al estudiantado

Según datos de la Agenda Estadística 2021, la matrícula de bachillerato por plantel muestra que la Preparatoria “Adolfo López Mateos”, es la que comprende el mayor porcentaje (16%) de estudiantes con respecto a todos los planteles de preparatorias de la Universidad. Siendo un total de 3, 584 estudiantes, de los cuales, 1, 400 son hombres y 2, 184 mujeres. Para el año 2022, la matrícula total es de 3, 615 estudiantes, de los cuales, 1, 449 son hombres y 2, 166 mujeres, el cual muestra un incremento de 49 varones, y una disminución de 18 mujeres.

Figura 8. Matrícula 2021



Fuente: Agenda Estadística 2021

Durante el año 2022, el Plantel Adolfo López Mateos, registró una matrícula total de 3,615 estudiantes, de los cuales, 1,449 son hombres y 2,166, son mujeres, según datos de la Agenda estadística. A nivel medio superior, el Plantel Adolfo López Mateos, representa el 16% del total de la matrícula en este nivel, siendo el espacio que agrupa el porcentaje más grande de población. En este mismo año, se reportaron 184 (5.09 %) de estudiantes con alguna discapacidad, 69 hombres y 115 mujeres. Solo 2 hombres y 10 mujeres reportaron ser amantes de alguna lengua indígena. Un 89.6% total de la matricula se encuentra afiliado/a algún servicio de salud.

Por su parte, las y los estudiantes que respondieron el cuestionario representan el 1.5% de la matrícula total. Quienes participaron en mayor medida fueron mujeres, ya que mostraron un mayor entusiasmo por apoyar este proyecto. El estudiantado indicó que proviene de municipios como Lerma, Almoloya de Juárez, Zinacantepec, San Mateo Atenco, Metepec, Calimaya, Tenango del Valle, Ocoyoacac, Mexicaltzingo y Toluca.

Del 100% de las respuestas, el 94.4% del estudiantado asegura que el personal docente trata con respeto y otorga la misma atención tanto a mujeres como a

hombres. Además, sostienen que el profesorado permite el uso de la palabra de manera equitativa, sin preferencia por ningún género ni por estudiantes de la diversidad. Sin embargo, 12 estudiantes, todas mujeres, señalaron que el trato puede ser diferente fuera del plantel, mencionando que reciben un mejor trato hacia otras personas e incluso que algún profesor ha sido grosero.

En este sentido, se cuestionó al estudiantado si algún docente les ha insultado. En total, cinco estudiantes (9.2%), dos hombres y tres mujeres, respondieron afirmativamente. Al indagar más, el estudiantado expresó que algún miembro del profesorado ha hecho comentarios racistas, homofóbicos y gordofóbicos, además de utilizar lenguaje ofensivo. Solo un estudiante, varón, manifiesta que un docente le ha puesto un apodo, tres, dos mujeres y un hombre que algún docente ha hecho bromas sobre su aspecto físico. De 54 (100%) estudiantes que respondieron el instrumento, 31.5% ha sido comparado/a con algún compañero.

Al cuestionar al estudiantado para saber si algún docente se ha burlado de ellas o ellos, 7 estudiantes respondieron que sí y 5 fueron mujeres. La burla generalmente incluye comentarios, gestos o actitudes que desfavorecen a la persona objeto de la burla. Los hombres se burlan de las mujeres con frecuencia utilizando estereotipos de género o características personales para menospreciarlas o desacreditarlas por sus opiniones, habilidades y hasta logros. Esas mismas estudiantes, expresaron que un docente se burló de sus trabajos frente al grupo.

Tabla 14. Burlas emitidas por docentes

Desagregado por sexo¹⁸	No	Sí	Total
No Binario	0	1	1
Heterosexual	1		1
Mujeres	32	5	37

¹⁸ Al solicitar al estudiantado que indicara su sexo en el instrumento, las respuestas incluyeron categorías como no binario, heterosexual, mujeres y hombres. Esto lleva a reflexionar sobre la falta de claridad en la diferencia entre sexo y género. Por otro lado, también se destaca la necesidad de que las y los docentes estén preparados para enfrentar escenarios en los que parte del estudiantado se identifica como no binario, ya que esta situación puede desencadenar más violencias y discriminación si no se reconoce la diversidad. Además, estadísticamente hay un mayor porcentaje de presencia femenina en el plantel. Aunque el tema no es exclusivamente de mujeres, es necesario incorporar la perspectiva de género para abordar las problemáticas que afectan a las mujeres en la institución.

Hombres	14	1	15
Total	47	7	54

Fuente: Elaboración propia con base en datos obtenidos del diagnóstico.

Posteriormente, se les cuestionó sobre si ese tipo de acciones había dañado su autoestima, y a pesar del que la mayoría respondió que no, nuevamente, las mujeres fueron las más afectadas.

Tabla 15. Baja autoestima

Desagregado por sexo	No	Sí	Total
No Binario		1	1
Heterosexual	1		1
Mujeres	34	3	37
Hombres	13	2	15
Total	48	6	54

Fuente: Elaboración propia con base en datos obtenidos del diagnóstico.

Al indagar sobre la respuesta a la pregunta anterior, la estudiante no respondió sobre el efecto en su autoestima, sino en la manera y la expresión usada por el o la docente para desacreditar al estudiantado, la respuesta fue la siguiente:

“a todo mi grupo nos han llamado “conformistas” y que no merecemos estar en la prepa”

Este tipo de frases puede llevarles a cuestionar su valía como personas, así como la necesidad de cumplir las expectativas adultocentristas, dudando de sus capacidades, aislándose o teniendo dificultades académicas y emocionales.

Las preguntas desempeñaron un papel importante para evaluar el currículum oculto de las y los docentes, es decir, la manera en la que se presentan los contenidos escolares, la selección y elección de los mismos, así como la traducción que la o el docente realiza de estos y posteriormente, como el estudiantado los retoma.

Es importante destacar que la mayoría de las respuestas anteriores reflejan la violencia psicológica que, cabe mencionar, es ejercida mayoritariamente por docentes varones hacia estudiantes mujeres. En ocasiones, la violencia psicológica

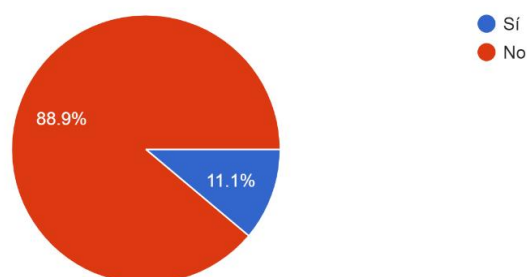
está tan normalizada en entornos familiares y/o sociales que las alumnas crecen en contextos donde estas conductas son consideradas parte habitual de las relaciones, lo que dificulta su capacidad para identificar que están experimentando abuso. Además, la falta de información y educación sobre lo que constituye la violencia psicológica puede impedir que las alumnas la reconozcan.

A pesar de que existen capacitaciones dirigidas a las y los docentes para identificar los diferentes tipos de violencia, esto no los exime de ejercerla. Por ejemplo, el claustro docente puede ser capaz de identificar la violencia psicológica y, a la vez, practicarla.

Grafica 10. Comentarios despectivos

20. ¿Algún profesor o profesora te ha hecho comentarios despectivos sobre tu cuerpo (uñas, cabello, vestimenta, tatuajes, etc.)

54 respuestas

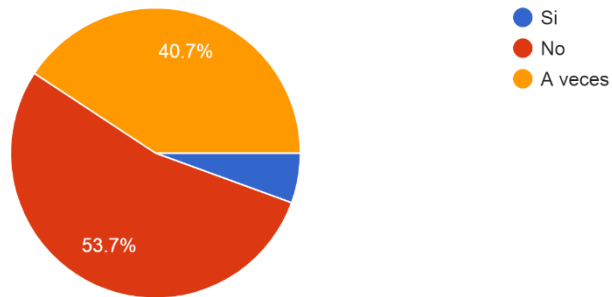


Fuente: Elaboración propia con base en datos obtenidos del diagnóstico.

Un ambiente tenso puede afectar negativamente al estudiantado, se complica la concentración y el aprendizaje. Por ejemplo, cuando las y los estudiantes están ansiosos o incómodos, su atención se desvía de los contenidos educativos hacia sus preocupaciones emocionales, lo que dificulta la asimilación y la retención de información. Aunado a lo anterior, estas expresiones del o la docente impactan en la elección de carreras, haciendo que las estudiantes sientan que no tienen la capacidad intelectual necesaria. Se refuerzan estereotipos como la idea de que los hombres son más inteligentes y que las mujeres están más preocupadas por su aspecto físico, entre otros.

Gráfica 11. Clima dentro del aula

23. ¿Tus profesores/as crean un clima tenso durante las clases?
54 respuestas



Fuente: Elaboración propia con base en datos obtenidos del diagnóstico.

También, es importante considerar que las tensiones en el ambiente educativo pueden dañar las relaciones entre docentes y estudiantado, lo que puede dar como resultado una comunicación deficiente y falta de confianza, así como el aumento del comportamiento disruptivo del estudiantado. La gráfica anterior, muestra la existencia de este ambiente que no es propicio para el proceso de enseñanza-aprendizaje.

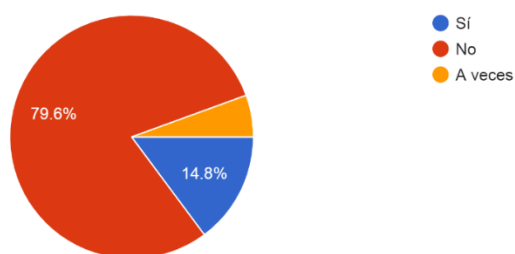
Al profundizar en la respuesta, las explicaciones evidencian la presencia de comentarios machistas y la incomodidad por parte de los miembros del grupo. El estudiantado puede estar más inclinado a imitar comportamientos negativos, como comentarios machistas y despectivos, si percibe que él o la docente no actúa como un modelo de comportamiento positivo. Esto puede llevar a una comunicación deficiente y, en consecuencia, a una baja tolerancia. Las y los estudiantes pueden sentirse incómodos al hablar abiertamente con su docente, lo que puede resultar en expectativas confusas e interpretaciones erróneas. Además, este tipo de comentarios refuerza la violencia dentro del aula.

Si el alumnado se siente incómodo con sus docentes, es probable que evite hablar o interactuar con ellos, reduciendo así la oportunidad de recibir apoyo académico. Asimismo, es menos probable que un estudiante denuncie comentarios violentos

que puedan estar ocurriendo en el salón de clases o en la escuela en general si se siente incómodo con él o la docente. Esto significa que, en el currículo oculto, esas frases ofensivas representan el machismo en la práctica docente y la discriminación que pueden generar el personal docente a través del lenguaje.

Gráfica 12. Frases ofensivas

25. ¿Haz escuchado a algún profesor o profesora expresarse con alguna de estas frases: "Pareces vieja" "No seas niña" "La mujeres solo sirven para el hogar" "Marica" "Aguante como los machos"?
54 respuestas

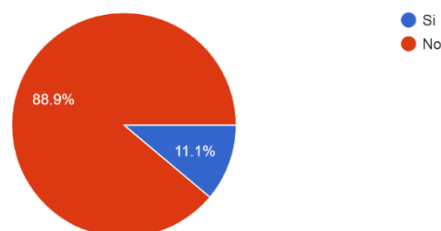


Fuente: Elaboración propia con base en datos obtenidos del diagnóstico.

El estudiantado puede sentirse incómodo y vulnerable en la escuela, más aún, las mujeres, debido a comentarios sexuales inapropiados. Esto crea un entorno desfavorable que dificulta la participación activa de las juventudes y el bienestar en el entorno educativo. Además, se puede caer en la cosificación de las mujeres reduciéndolas a objetos de deseo sexual en lugar de verlas como personas, libres con metas y capacidades.

Gráfica 13. Comentarios de índole sexual

26. ¿Durante las clases, tus profesores/as han hecho comentarios de índole sexual o miradas que te incomodan?
54 respuestas



Fuente: Elaboración propia con base en datos obtenidos del diagnóstico.

La idea errónea de que las mujeres son objetos sexuales o deben cumplir con expectativas sexuales específicas puede mantener la disparidad de género y puede justificar acciones violentas hacia ellas.

Los comentarios relacionados con el género a menudo reflejan los estereotipos que están arraigados en la sociedad. Pueden fomentar la noción de que las mujeres son objetos sexuales o que su valía se basa únicamente en su belleza.

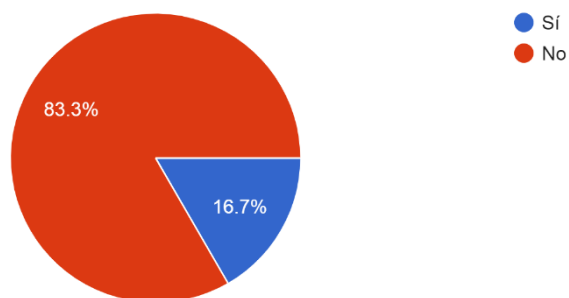
Por otro lado, los comentarios de índole sexual suelen ser una manifestación frecuente en conductas de acoso que se realiza entre pares. Este tipo de comportamiento es el resultado de una educación sexista que se expresa a través del lenguaje como un producto cultural.

La reproducción y el reforzamiento de los estereotipos de género, implica que las mujeres adopten roles y comportamientos tradicionalmente asociados con la feminidad, como ser amables, limpias, ordenadas, sumisas y todo lo asociado a los cuidados. Estos estereotipos pueden afectar las decisiones de las mujeres al limitar sus opciones y oportunidades, como al desalentar la búsqueda de carreras en campos tradicionalmente considerados "masculinos". Las mujeres pueden evitar ciertas actividades o carreras debido a la falta de igualdad de oportunidades, así como a la desacreditación o ciertas expresiones recurrentes en el contexto escolar, "*las mujeres no son buenas para las matemáticas*" o que los varones no son buenos

para las manualidades o no se pueden pintar las uñas. Los comentarios de índole sexual tienen una relación característica con la práctica docente tradicional, ya que pueden reflejar y/o perpetuar actitudes machistas y estereotipos de género. La práctica docente tradicional a menudo se caracteriza por un enfoque autoritario y jerárquico, donde el/la docente puede ejercer poder sobre el alumnado.

Esto puede influir en las percepciones de los estudiantes sobre lo que es apropiado para su género, lo que a su vez puede influir en sus decisiones sobre su educación y carrera. En la siguiente gráfica (14), el estudiantado expresa, con un 83.3%, que ningún docente ha hecho comentarios sexistas, sin embargo, un 16.7% afirma lo contrario.

Gráfica 14. Comentarios sexistas



Fuente: Elaboración propia con base en datos obtenidos del diagnóstico.

La violencia en el ámbito educativo y la violencia de género son problemas sociales de los que las juventudes está más informadas y conscientes. El uso de Internet y de las redes sociales han sido herramientas para obtener información, y en algunos casos, para generar conciencia sobre estos problemas. Sin embargo, al igual que con las y los docentes, el hecho de que exista mayor información y difusión sobre la violencia y sus modalidades, no quiere decir que se evite su ejercicio o se denuncie.

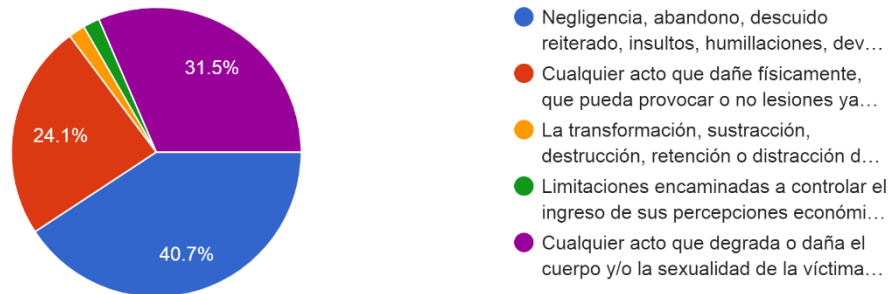
Finalmente, al igual que las y los docentes, se indagó sobre el reconocimiento de la violencia, es decir, qué tipo de violencia reconocían, lo que se encontró, fue lo siguiente: 40.7% (22 estudiantes) reconoce la violencia psicológica, 31.5% (17 estudiantes) violencia sexual, 24.1% (13 estudiantes) física, 1.9% (1 persona) económica y 1.9% (1 persona) patrimonial. Primero, la importancia del reconocimiento de la violencia en todas sus formas será primordial para proteger los derechos humanos de todos en la comunidad escolar. Todos y todas, tienen derecho a vivir, y en el contexto escolar libre de violencias basadas en su género.

La incapacidad de las y los maestros para identificar las violencias tiene diversas implicaciones significativas para la práctica docente. Por ejemplo, puede llevar a la normalización de conductas violentas, en las que el hostigamiento, la discriminación y la violencia de género se perciben como comportamientos tolerados e invisibilizados

Es complicado identificar la violencia cuando proviene de una figura de autoridad reconocida y “legitimada” en el ámbito educativo. Las y los estudiantes suelen otorgar un valor significativo a las opiniones de las y los docentes, quienes son percibidos como figuras de autoridad moral. Por lo tanto, si un/a docente utiliza un lenguaje grosero o comete actos inapropiados, muchas veces no se denuncia esta conducta por dos razones principales. Primero, las/los estudiantes están alienados en un sistema educativo que perpetúa una violencia silenciosa y toleran prácticas docentes cuestionables. Segundo, existe un miedo inherente a desafiar a la autoridad.

Así, la violencia se normaliza en el aula, y se interioriza la idea de que se debe obedecer y respetar al/ la docente por su posición. Esto se manifiesta, por ejemplo, cuando un docente expresa opiniones despectivas sobre las mujeres; si el/la estudiante cree en esas afirmaciones y se alinea con sus propios valores, reforzará esa perspectiva. En este contexto, el/la docente se convierte en un interlocutor válido, y las creencias que ya existen en el estudiante se ven fortalecidas, perpetuando así la dinámica de poder y violencia en el entorno educativo.

Gráfica 15. Identificación de la violencia



Fuente: Elaboración propia con base en datos obtenidos del diagnóstico.

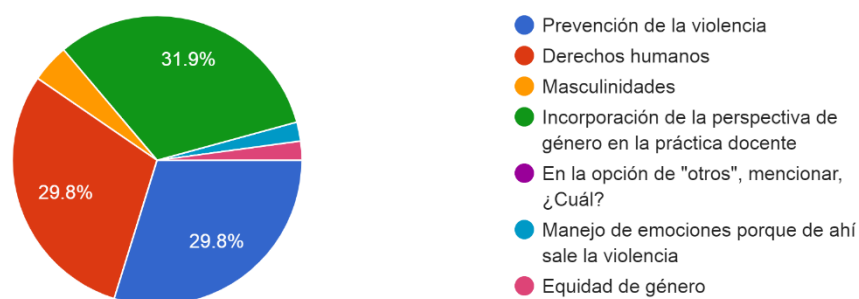
Las instituciones educativas, como nuestra Universidad y algunas organizaciones juveniles, de manera frecuente, ofrecen programas y capacitaciones sobre la prevención de la violencia y la igualdad de género. Esto educa a las y los jóvenes dicha problemática y les brinda los medios para resolverlos.

La violencia física, sexual y psicológica puede ser perjudicial para la salud mental y el bienestar de todas las personas. El primer paso para brindar apoyo a las víctimas y buscar la atención y el tratamiento, es reconocer los tipos de violencia. El reconocimiento de la violencia hace que las escuelas sean más seguras, se crea un entorno en el que todas y todos se sienten protegidos cuando se identifican y abordan los comportamientos violentos, también se fomenta el respeto y la empatía entre el estudiantado. Cuando comprendemos cómo la violencia afecta a las personas puede provocar actitudes de apoyo y comprensión, así como puede motivar a que se asuman responsabilidades personales y colectivas entre profesores y estudiantes.

Posteriormente, en la siguiente gráfica 16, se muestran los temas que las y los docentes prefieren que sean abordados en los talleres de capacitación, para efectos

de este Trabajo Terminal de Grado, es muy importante resaltar que el tema de mayor interés es la incorporación de la perspectiva de género en la práctica docente.

Gráfica 16. Temáticas de interés para las y los docentes



Fuente: Elaboración propia con base en datos obtenidos del diagnóstico.

Se hace evidente la necesidad del claustro docente por capacitarse en temas relacionados a su quehacer, como estrategias pedagógicas metodologías para la enseñanza, entre otros, ya que los temas que se entienden como alejados de la docencia pueden ser considerados menos relevantes. Adicionalmente, se demuestra un singular interés por abordar temáticas como la prevención de la violencia y los derechos humanos que contribuyen fuertemente a la formación integral del estudiantado.

3.14 Principales hallazgos del diagnóstico específico

En este apartado, se hace evidencia de los principales hallazgos encontrados en el instrumento de docentes. Al ser un instrumento anónimo, abrió la posibilidad a que las y los docentes pudieran responder de una forma más abierta y verídica, a continuación, se muestran algunas de las respuestas más significativas.

En primer lugar, se puede analizar cómo se manifiesta la antipatía de algunos docentes hacia los temas de género. Algunos profesores y profesoras pueden sentir

resistencia a cuestionar o cambiar sus creencias y prácticas pedagógicas tradicionales debido a ciertas normas culturales manifestadas en omisión, burlas, desacreditación y falta de seriedad como a continuación se muestra.

Figura 9. Desacreditación del instrumento

Fecha (día en el que se aplicó)	Edad	Género	Unidades de Aprendizaje que imparte
18/09/1980	43	leve pero significativo	historia
18/09/1908	15	No binario	responsabilidad agraria
23/06/2023	42	M	Historia de México
30/08/2023	40	Hombre	Curita y activación física
30/08/2023	47	Femenino	Lenguaje y comunicación

Fuente: Resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta a docentes.

Algunos docentes pueden no haber recibido una formación adecuada en temas de género o pueden no estar al tanto de la importancia de incluir estos temas en sus clases. Además, se puede vislumbrar que existe un desconocimiento de algunos docentes, hombres y mujeres, sobre los conceptos de sexo y género. Los estereotipos y la desinformación pueden generar malentendidos y percepción errónea, y la desinformación y los prejuicios pueden desempeñar un papel importante en la falta de comprensión.

Figura 10. Desacreditación del instrumento por parte de docentes

Tipo de contratación	Formación (licenciatura o maestría)	Último grado de estudio	¿Cuál considera que es el papel del/la docente?
Asignatura	comunicación	Maestría	Sensei
Medio Tiempo	sociólogo	Doctorado	espiritual
Asignatura	Ciencias Políticas y A	Doctorado	Enseñar
Asignatura	O enviado en educación	Maestría	Todas las anteriores
Asignatura	Comunicación	Maestría	Enseñar
Asignatura	Licenciada en psicología	Licenciatura	Facilitador
Asignatura	Derecho	Maestría	Todas las anteriores

Fuente: Elaboración propia con base en datos obtenidos del diagnóstico.

Por lo tanto, pueden llegar a creer erróneamente que la igualdad es lo mismo que la equiparación, sin reconocer las necesidades específicas de cada género. Si bien

somos iguales en derechos, oportunidades y trato, no somos idénticos. Incluso, pueden pensar que la inclusión de temas de género es un cambio complejo que requieren tiempo y esfuerzo adicionales.

Se expone en las respuestas la violencia y la poca tolerancia a los ejercicios académicos, recordemos que, cuando se les distribuyó el instrumento, se hacía la aclaración, entre otras cosas, de que era una encuesta con fines académicos y como parte de un proyecto de una estudiante de maestría. Los sesgos de género por la percepción y la evaluación de las capacidades que puedan tener las y los estudiantes es tanto injusta como inaceptable ya que hace evidente la violencia.

Las burlas se refieren a menudo a ciertas características personales o identidades particulares, como género, raza, orientación sexual o alguna discapacidad. Esto fomenta la discriminación y la injusticia al marginar a ciertos grupos de personas y reforzar los estereotipos.

Figura 11. Respuestas de docentes

23. ¿Qué temas o contenidos considera pertinentes para prevenir y erradicar actos de violencia de género?
tener escuelas por género (todos del mismo)
como luchar con tu pareja
27. ¿Cómo promueve la igualdad en el aula?
Otro, mencione ¿Cuál?
con la biblia, ahí está que para dios todos somos iguales

Fuente: Elaboración propia con base en datos obtenidos del diagnóstico.

Representan una resistencia al cambio muchas veces por el desconocimiento de las implicaciones y beneficios en todas las esferas sociales. Se limita la educación sobre la igualdad, diversidad e inclusión. Se siguen perpetuando desigualdades y estereotipos.

Finalmente, la docencia con perspectiva de género, como una oportunidad de cambio, reconoce y valora la diversidad de identidades de género y orientaciones sexuales, promoviendo un ambiente inclusivo, de reconocimiento y respeto. Se centra en la identificación de las desigualdades de género y fomenta el diálogo y la reflexión crítica, lo que permite cuestionar y desafiar normas sociales perjudiciales. Esto implica la formación continua del personal docente en temas de género. Además, promueve en el estudiantado una conciencia crítica sobre su entorno y las dinámicas de poder, así como sobre la desigualdad y la violencia, lo que puede contribuir a reducir la incidencia de estas problemáticas en el futuro.

Capítulo IV. Descripción de la estrategia de intervención

4.1 Árbol de problemas

A partir del diagnóstico presentado, podemos identificar el siguiente problema:

La falta de una práctica docente con perspectiva de género del profesorado de la escuela preparatoria Lic. Adolfo López Mateos, de la UAEMéx, impacta en la reproducción de roles y estereotipos de género en el estudiantado.

Causas:

- El cuerpo docente no ha abordado con la seriedad necesaria la formación adecuada en cuestiones de igualdad de género, lo que ha llevado a un desconocimiento sobre cómo integrar esta temática en el aula.
- Existe una brecha generacional que permite la persistencia de ciertas concepciones tradicionales sobre los roles de género, lo que a su vez dificulta el cuestionamiento y la transformación de las propias prácticas educativas. Esta brecha también genera resistencia al aprendizaje y a la aplicación de nuevos temas, ya que muchos han establecido rutinas de trabajo que consideran funcionales.
- La carencia de enfoques y herramientas pedagógicas puede conducir a la reproducción de estereotipos de género.
- Existe una resistencia de parte de las y los docentes ya que aún permean en prejuicios sobre temas de género que dificultan la aceptación de prácticas educativas con perspectiva de género a través del currículum explícito y oculto.
- Violencia instrumental, invisibilizada y legitimada por un discurso de disciplina.
- Estructura patriarcal que permea en la formación de las y los docentes.
- Currículo oculto en el que se reproducen roles, estereotipos, violencias y prácticas de discriminación basadas en el género, justificadas bajo el precepto de la libertad de cátedra.

Consecuencias:

- La falta de una rigurosa formación docente favorece a la reproducción de roles y estereotipos de género en el aula, restringiendo las oportunidades de desarrollo y elección de las y los estudiantes.
- La reproducción de roles y estereotipos de género puede llevar a situaciones de discriminación y desigualdad entre el estudiantado, perturbando su bienestar emocional y su participación académica.
- Entorno educativo inseguro, puesto que existen manifestaciones de violencia.
- Reproducción de desigualdades, roles y estereotipos de género.
- Discriminación y exclusión del estudiantado por género
- Reproducción de actitudes y comportamientos sexistas.

Efectos:

- La falta de seriedad de las y los docentes en materia igualdad de género contribuye a la reproducción de patrones sociales desiguales, lo que obstaculiza la construcción de una sociedad más equitativa y justa.
- Afecta la relación entre la planta docente y el estudiantado. Se generan conflictos y divisiones.
- Reproducción de patrones de discriminación.
- Restricciones en el desarrollo personal y profesional del estudiantado.
- Se circunscribe el potencial del estudiantado y se perpetúan las desigualdades de género en diferentes ámbitos de sus vidas.

4.2 Árbol de soluciones

El profesorado que ejerce su práctica docente con perspectiva de género en la escuela preparatoria Lic. Adolfo López Mateos, de la UAEMéx, impacta de manera positiva en el estudiantado, mitigando la reproducción de roles y estereotipos de género en la educación.

- Se otorga información sobre los componentes de una práctica docente con perspectiva de género.

- Se establece un mecanismo de medición para identificar y monitorear, cuál ha sido el progreso en la incorporación de la perspectiva de género a través de la práctica docente.
- Se genera una verdadera conciencia del problema de la violencia en el contexto educativo y de las consecuencias en el estudiantado.
- Son cuestionadas las estructuras patriarcales que no permiten a las mujeres ejercer sus derechos.
- Se garantiza el bienestar del estudiantado, promoviendo una educación inclusiva y se construyen entornos escolares seguros, respetuosos y libres de violencia.
- El personal docente, administrativo y autoridades universitarias reciben capacitación y sensibilización sobre la importancia de la perspectiva de género en la educación.
- Es revisado y actualizado el currículum explícito para incluir de manera integral la perspectiva de género.
- Existe participación estudiantil que promueve iniciativas y acciones para la promoción de la perspectiva de género.

4.3 Identificación de la problemática central

- La falta de una práctica docente con perspectiva de género del profesorado de la escuela preparatoria Lic. Adolfo López Mateos, de la UAEMéx, impacta en la reproducción de roles y estereotipos de género en el estudiantado.
- Las y los docentes son actores clave en la transmisión de conocimientos y valores al estudiantado, la falta de formación en igualdad de género puede ser un factor para que consciente o inconscientemente, puedan transmitir prejuicios de género, reforzar roles tradicionales e incluso limitar las aspiraciones y oportunidades de los estudiantes por su género. Sin embargo, una práctica docente con perspectiva de género puede coadyuvar a identificar situaciones de violencia y, por tanto, prevenirlas y/o abordarlas de manera apropiada y efectiva.

Análisis de alternativas

- Proponer estrategias de intervención para prevenir la reproducción de la violencia de género dentro y fuera del aula.
- Promover una educación con perspectiva de género que fomente la igualdad, el respeto y la no violencia.
- Promoción de talleres y capacitaciones para docentes sobre la prevención de la violencia de género y una educación con perspectiva de género.
- Implementación de programas de sensibilización en el aula que aborden la igualdad de género, el respeto y la no violencia.
- Creación de protocolos de actuación para denunciar y abordar casos de violencia de género en el entorno educativo.
- Promoción de espacios seguros y libres de violencia donde las y los estudiantes puedan expresar sus preocupaciones y recibir apoyo.
- Trabajar con los procesos de agencia de las estudiantes para que conozcan los mecanismos para ejercer sus derechos

No se debe perder de vista que tanto las y los docentes como el estudiantado poseen múltiples subjetividades que influyen en su comprensión de la realidad. Esto explica la diversidad y el dinamismo de las prácticas educativas. Sin embargo, esta apreciación no excluye la existencia de puntos de convergencia o coincidencias. Por ello, la propuesta se presenta a través de actividades y estrategias de aprendizaje basadas en un enfoque de género.

A partir del diagnóstico realizado en el Plantel Adolfo López Mateos de la escuela preparatoria, se llevó a cabo un análisis sobre la percepción de la violencia de género por parte del personal docente hacia el estudiantado, así como la apreciación del alumnado de nivel medio. Con base en estos hallazgos, se presenta una propuesta compuesta por tres infografías que siguen una lógica secuencial. En la primera infografía, se expondrán qué es la práctica docente, sus componentes y los beneficios de incorporar la perspectiva de género en ella. La segunda abordará

los métodos de enseñanza y la selección de materiales, y la tercera se centrará en la planificación de las clases.

Capítulo V. Propuesta de intervención para la promoción de una práctica docente con perspectiva de género

El diseño de las infografías tuvo en cuenta los hallazgos y las aportaciones de los actores y actrices encuestados/as para la elaboración del diagnóstico, con el objetivo de garantizar su eficacia e impacto. Las y los docentes entrevistados en el plantel de la escuela preparatoria, expresaban la existencia de muchas capacitaciones con los formatos tradicionales tales como cursos, talleres, pláticas y conferencias. La solicitud fue que ya no se les saturara de más actividades de dicha índole y que, por el contrario, se pudiera presentar un material más visual y dinámico, y que fuera de fácil consumo, por ello, el uso de las infografías como herramientas visuales e informativas compuestas por texto e imágenes alusivas que facilitan la comprensión de las temáticas a tratar. El objetivo de la estrategia de intervención es promover acciones para una práctica docente con perspectiva de género, evitando así la reproducción de la violencia de género tanto dentro como fuera del aula.

5.1 Infografías

Las infografías tienen como principal característica presentar la información de manera dinámica, atractiva, y fácil de comprender. Contiene elementos gráficos que ayudarán a docentes a la asociación de imágenes con conceptos, por tanto, facilitarán la transmisión de ideas. Dicho material, contará con los criterios establecidos por identidad universitaria, esto en función de medidas, colores, logos, etc. Los materiales aquí presentes constarán de ciertos requisitos, mínimos, que deberían considerarse para una práctica docente con perspectiva de género.

En el texto *¿Cómo hacer una infografía científica?*, se explica que “una infografía científica es una estructura visual informativa que sintetiza datos académicos y los explica de forma figurada a través de narrativas visuales... está diseñada para transmitir información académica que sea fruto de una investigación científica con intención divulgativa” (Fraile y Pazos, 2022:7)

Los criterios extraídos del diagnóstico para el diseño de estas infografías incluyen, en primer lugar, la necesidad de que las y los docentes identifiquen de manera clara qué es la práctica docente y los elementos que la componen. En segundo lugar, se abordan las acciones que como docentes deben desarrollar en el aula como parte del proceso de enseñanza. En este contexto, se señalan situaciones en las que, sin intención, las/ los maestros/as pueden incurrir en actos de violencia hacia el estudiantado, muchas veces debido a prácticas heredadas de su propia formación en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Además, se proporcionan ejemplos concretos que faciliten la incorporación de la perspectiva de género en la práctica docente. En el diagnóstico, los docentes manifestaron que, en muchas ocasiones, les resulta difícil aplicar lo aprendido en las capacitaciones, por lo que requieren ejemplos claros o situaciones vivenciales para llevar a cabo esta implementación.

“Podemos utilizar infografías científicas para realizar interpretaciones personales sobre un tema académico, lo que permite explicar el asunto de manera más didáctica” (Fraile y Pazos, 2022:7). En consecuencia, esta herramienta contribuirá a la transmisión de ideas clave dirigidas a las y los docentes.

5.2 Diseño de la estrategia

A continuación, se presentan las cartas descriptivas que contienen la información que sustentará cada infografía.

Infografía 1. “La práctica docente”





Universidad Autónoma del Estado de México

LA PRÁCTICA DOCENTE



ADMINISTRACIÓN
UNIVERSITARIA
2021 - 2025

Infografía 2: “Planificación de clases”



Universidad Autónoma del Estado de México

PLANIFICACIÓN DE CLASES

¿CÓMO LO PODEMOS APLICAR?



¿QUÉ COMPRENDE?

Diseño, actividades y contenidos que se desarrollarán en el aula con la finalidad de facilitar el aprendizaje.

Mediante del análisis de contenidos que permitirán que no sean reforzados estereotipos de género o que presenten o representen desigualdades.



Fomentar la participación activa y por igual entre hombres y mujeres, así como otorgar el mismo interés al escucharles.

Realizar abordajes de temas de género en la Unidad de Aprendizaje que se imparte, para crear conciencia colectiva.



Provocar un aprendizaje significativo, es decir, vincular lo aprendido en clase con la vida real.

Realizar una evaluación de los conocimientos adquiridos sin sesgos de género.



IMPORTANTE

Debe de existir un compromiso de las y los docentes en ser agentes de cambio para una educación inclusiva y equitativa.

ADMINISTRACIÓN
UNIVERSITARIA
2021 - 2025





Universidad Autónoma del Estado de México

PLANIFICACIÓN DE CLASES



ADMINISTRACIÓN
UNIVERSITARIA
2021 - 2025



Infografía 3: “Métodos de enseñanza y la selección de materiales”





Universidad Autónoma del Estado de México

MÉTODOS DE ENSEÑANZA Y LA SELECCIÓN DE MATERIALES



ADMINISTRACIÓN
UNIVERSITARIA
2021 - 2025



Es importante destacar que las infografías fueron divulgadas a través del Comité de Género de la escuela preparatoria durante los meses de mayo y junio, tanto de forma física como por medio del correo electrónico institucional de cada docente. Además, se solicitó a las y los docentes que respondieran un cuestionario de cinco preguntas para evaluar las infografías en términos de calidad, eficiencia, impacto, diseño, contenido y la estrategia propuesta.

5.3 Implementación

Se imprimieron las 6 infografías en un tamaño de 60x 90 cm y con un monto de \$85.00 pesos mexicanos cada una, en papel bond a color. Posteriormente, se solicitó, por medio de un oficio dirigido a la responsable del Comité de Género del Plantel “Adolfo López Mateos” de la escuela preparatoria que se pudiera incluir dicho material como parte de las actividades del mes de mayo del comité. A pesar de la respuesta afirmativa, no fue de forma inmediata la implementación, ya que había que esperar a que el material tuviera la aprobación de los H.H. Consejos Académico y de Gobierno del Plantel, para su distribución. Cabe mencionar, que los consejos sesionan los días 29 de cada mes, por lo que se tuvo un periodo de espera que comprendió del jueves 30 de mayo y hasta el 07 de junio de 2024, para estar a la vista de las y los docentes.

A partir del jueves 30 de mayo, posterior a la aprobación de los HH. Consejos, las infografías fueron colocadas en la denominada “sala de maestros” del plantel durante una semana.

Figura 12. Implementación. Sala de maestros/as



Foto: Miriam Gabriela Almazán Bejarano

Figura 13. Docentes revisando material





Fotos: Miriam Gabriela Almazán Bejarano

5.4 Evaluación de la estrategia

Es a través de un código QR, que las y los docentes fueron redireccionados a un formulario de *Google Forms* por medio del cual, pudieron evaluar el contenido de cada infografía, la información, la parte visual, el mensaje y la utilidad de dicho material.

Figura 14. Código QR



Figura: Miriam Gabriela Almazán Bejarano

Adicional al código QR, se colocará un link por medio del cual también podrán responder el instrumento. De este modo, quienes no tengan acceso al lector del código, también podrán participar. Asimismo, se imprimieron 10 cuestionarios de evaluación y se colocaron cerca de las infografías, esto, con la finalidad de proporcionar mayores opciones para la evaluación.

<https://forms.office.com/r/pLrT8Bhn1J>

Como resultado de la realimentación obtenida de la aplicación del instrumento a docentes del plantel se pretende realizar ajustes de contenido, imagen, colores, etc., para la corrección de los materiales, ya que se pretende, desde una iniciativa personal, que la estrategia permanezca de modo permanente dentro del plantel y de todos los espacios del nivel medio superior de la Universidad.

Por otro lado, es importante destacar que el Comité de Género ha mostrado interés en las infografías, así como en el diagnóstico realizado previamente, tal es el caso, que se ha hecho la solicitud, de que, una vez concluido este proyecto, puedan compartirse los principales hallazgos del diagnóstico y de la estrategia.

5.5 Resultados cuantitativos de la implementación de la estrategia

Se obtuvieron 23 respuestas del 30 de mayo al 07 de junio del 2024, lo que representa únicamente el 11.5% del porcentaje total de la población docente. La primera pregunta se centró en conocer si las infografías presentaban información relevante sobre la importancia de promover el conocimiento en materia de género, al respecto 20 docentes que equivalen al (87%) consideran que las infografías presentan información relevante sobre la importancia de promover el conocimiento en materia de género. El resultado sugiere que las infografías utilizadas han sido efectivas para transmitir información. No obstante, 2 docentes encuestados consideran que las infografías tienen poca utilidad. Esto sugiere que aún hay margen para mejorar la elaboración y presentación de este tipo de recursos, o que probablemente se consideren otras estrategias más efectivas que las infografías.

Gráfica 17. Relevancia de la infografía

1. ¿Las infografías presentan información relevante sobre la importancia de promover el conocimiento en materia de género?

[Más detalles](#)

 Información

● si	20
● no	1
● parcialmente	2



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del diagnóstico.

Además, se obtuvieron 19 respuestas afirmativas que indican que las infografías están siendo efectivas para proporcionar orientaciones prácticas sobre cómo incorporar la perspectiva de género en el quehacer docente. Sin embargo, 4 docentes consideran que la información proporcionada por las infografías es parcial. Sería muy importante, en una siguiente etapa, con un instrumento cualitativo, recopilar las percepciones y necesidades de estos docentes para poder complementar la información proporcionada en el material, de manera que resulten más completas y relevantes para las y los docentes.

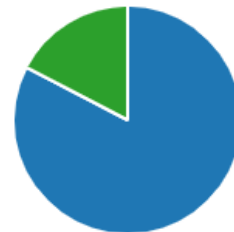
Gráfica 18. Enfoques y estrategias para la práctica docente

2. ¿Las infografías sugieren enfoques y estrategias concretas para una práctica docente, la planificación de clases y la propuesta de métodos de enseñanza y selección de materiales con perspectiva de género?

[Más detalles](#)

 Información

● si	19
● no	0
● parcialmente	4



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del diagnóstico.

De los 23 docentes encuestados, 22 pensaron que el diseño visual de las infografías ha sido efectivo para la transmisión de las ideas. Por tanto, los elementos visuales utilizados en las infografías han sido apropiados y han logrado comunicar de manera clara y eficaz los conceptos e información presentados.

Gráfica 19. Diseño visual

3. ¿El diseño visual de las infografías fue claro y efectivo para transmitir su mensaje de manera accesible y comprensible?

[Más detalles](#)

● si	22
● no	0
● parcialmente	1



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del diagnóstico.

Un total de 22 docentes respondieron que las infografías obtuvieron de manera satisfactoria elementos que permiten al profesorado acceder a información, estrategias y recursos adicionales para abordar el tema de la perspectiva de género en sus actividades de enseñanza-aprendizaje.

Gráfica 20. Recomendaciones y recursos

4. ¿La infografía ofrece recomendaciones o recursos para que las y los docentes profundicen en el tema de la perspectiva de género a través de su práctica docente?

[Más detalles](#)

Información

● si	22
● no	0
● parcialmente	1



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del diagnóstico.

La mayoría de las respuestas a la pregunta abierta número 5, que hace referencia a la utilidad de las infografías para la práctica docente con perspectiva de género fueron positivas y constructivas. El profesorado destacó aspectos como la calidad del contenido, expresando en comentarios como: muy buen material, interesante, útil, fácil de lectura, concreto y de gran significado. Algunas respuestas también señalaron que el material podría ser de apoyo para que las y los docentes puedan identificar posibles errores en sus prácticas.

Adicionalmente, hubo recomendaciones en cuanto a la ortografía, lo cual sugiere un interés por mejorar aún más las infografías. Al obtener la mayoría de las respuestas positivas puede ser un indicio de que este material ha sido bien recibido y valorado por el profesorado como una herramienta útil y relevante para incorporar la perspectiva de género en su práctica docente.

Figura 13. Respuesta abierta sobre el material

5. ¿Considera que este material ha sido de utilidad para llevar a cabo su práctica docente con perspectiva de género? Por favor, deje sus comentarios

20 Respuestas

ID ↑	Nombre	Respuestas
1	anonymous	No funciona
2	anonymous	Tiene faltas de ortografía
3	anonymous	Falta más definiciones e información sobre genero
4	anonymous	Es importante revisar ortografía e incluir ejemplos alusivos a la diversidad sexo genérica
5	anonymous	Muy buen material! Claro, explicativo y objetivo.
6	anonymous	Si por la relevancia del tema tratado
7	anonymous	Sin comentarios
8	anonymous	Si, nos sirve para reafirmar estos temas con los alumnos
9	anonymous	Sí, es interesante el tema y no debemos de excluir a nadie.
10	anonymous	Sin duda alguna
11	anonymous	Sin duda alguna

12	anonymous	Muy interesante para propósitos académicos y educación personal
13	anonymous	El material es de mucha utilidad para la práctica docente en la materia de Biología, gracias por realizar este tipo de actividades para los docentes, nos mantiene informados.
14	anonymous	Mucho visualmente ayuda
15	anonymous	Si ya que su fácil lectura y diseño hacen que la comprensión sea rápida.
16	anonymous	Si, muy concreto.
17	anonymous	Habría que llevarlo a la práctica.
18	anonymous	La información tiene un gran significado.
19	anonymous	Si, orienta muy bien
20	anonymous	Si, aporta aproximaciones valiosas a la práctica docente y a la perspectiva de género
21	anonymous	Si, ya que te permite identificar los errores que cometemos
22	anonymous	Si es muy útil
23	anonymous	si fue de utilidad ya que nos permite visibilizar las deficiencias que aun se tiene en la inclusión, por eso debemos ser agentes de cambio e iniciar impartiendo las clases de manera inclusiva.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del diagnóstico.

Los resultados obtenidos, resaltan la importancia de diseñar materiales visuales didácticos que respondan de manera pertinente a las necesidades y expectativas de las y los docentes, en aras de promover enfoques educativos más inclusivos, equitativos y con perspectiva de género.

5.6 Resultados cualitativos de la implementación

La evaluación de los resultados de la implementación consta de dos momentos:

- 1) el formulario
- 2) la entrevista con docentes

Para esa segunda etapa, se realizó una indagatoria con 4 docentes del plantel, 3 mujeres y 1 varón, con la finalidad de profundizar en sus percepciones sobre el material difundido. El primer hallazgo es que las docentes muestran no solo mayor interés, sino que mayor receptividad y apropiación del tema. Son más sensibles y muestran apertura. A pesar de que se les invita a todos y todas por igual a participar e involucrarse en las actividades del Comité, son las mujeres las que tienen mayor participación. Esto se debe, en ocasiones, a que algunas de ellas fueron víctimas de algún tipo de violencia, lo que las hizo más empáticas al poder identificar ciertas características de violencia o escenarios personales en los que la experimentaron.

Las docentes catalogan las infografías como: *“Trabajo valioso e importante”* además, resaltaban que había poco material dirigido a ellas y ellos, y que se requería ser más específicos a la hora de proponer actividades y elegir el público al que van dirigidas. Hay muchas actividades importantes, sin embargo, a veces se traslapan con sus clases o coinciden con el día que no asisten (en el caso de docentes de asignatura).

Este hallazgo reconoce la necesidad de generar estrategias y recursos más inclusivos y adaptados a las necesidades y experiencias particulares de los diferentes sectores de la comunidad, con el fin de lograr una mayor participación y apropiación del tema por parte del personal.

Se les cuestionó sobre la utilidad y su uso, mencionan que sería deseable el poder profundizar más sobre el tema, ya que a partir de dicho material surgieron algunas dudas o situaciones en las que ellas podrían incidir. A pesar de que existe un gran número de capacitaciones, ha sido un ejercicio muy teórico y que pocas veces se ha desplazado a la parte vivencial. Se preguntan cómo pueden trasladar estos conocimientos al aula, qué acciones pueden llevar a cabo para introducir la perspectiva de género en la materia que imparten, sobre todo en el caso de aquellas que son ciencias exactas. Aún permea el desconocimiento o el inadecuado uso del lenguaje inclusivo y no sexista, e incluso, el cómo dirigirse o incluir a estudiantado de la diversidad.

Además, al docente pareciera incomodarle el tema, ya que expresó:

“Parece que ya no se les puede decir nada, porque todo lo tomamos mal. Ahora todo es violencia” (Profesor varón)

La anterior apreciación pone en evidencia que aún existe no solo resistencia, sino también desconocimiento sobre las implicaciones de la perspectiva de género. Los mandatos de género parecen estar más arraigados en los hombres, y se sienten atacados cuando se hace referencia a este tipo de temáticas. Esto confirma que, a pesar de los esfuerzos de capacitación realizados con el personal, se requiere un diseño y un esfuerzo adicional para que este sector tenga mayor apertura y disposición para acercarse a estas temáticas.

Aún existe duda en cuanto a cómo reconocer y llevar a cabo la práctica docente por lo que el material, generó algunos referentes para su abordaje. No obstante, sugiere que se realicen discusiones y procesos de realimentación previos para una retroalimentación previa, primero, para reflexionar cómo ha sido ejercida la práctica docente, qué elementos identifican, cuáles son las demandas actuales del estudiantado, y, por tanto, los retos que implican.

Al parecer, se despertó interés. Cuando se indagó en el formato y el diseño, mencionaron que era: *“de fácil lectura, no había que estarse poniendo los lentes. Los colores lo hacen más atractivo, en general, es muy buen diseño.” (Profesora mujer)*

Por ende, se considera que la propuesta institucional debe de dar un giro que indague sobre el retorno social o la evaluación de las estrategias que se proponen para la difusión de la perspectiva de género. La iniciativa institucional no solo deberá enfocarse en el diseño y la implementación de las acciones de difusión, sino en la evaluación y el seguimiento para conocer el impacto real que estas estrategias están teniendo en la comunidad universitaria. Esto implica analizar no solo los indicadores cuantitativos, como el número de actividades realizadas en cada espacio o el número de participantes, sino comprender de qué manera, estas

acciones contribuyen a una mayor visibilidad, sensibilidad y apropiación de la perspectiva de género.

Conclusiones

La capacitación de las y los docentes sobre la perspectiva de género es esencial para que puedan adoptar un aspecto crítico y transformador en su trabajo dentro y fuera del aula. La perspectiva de género a través de la práctica docente puede contribuir a la prevención de la violencia y abonar a la igualdad entre hombres y mujeres. De igual forma, las capacitaciones han generado un discurso, un lenguaje en él o la docente sobre la igualdad de género y su importancia, pero no se han apropiado de él.

La UAEMéx, ha realizado un trabajo intenso para la capacitación del personal docente en materia de género, sin embargo, se ha evidenciado que el estudiantado tiene mayor presencia y participación. Además, la capacitación a la planta docente no está apta a dar respuesta a problemáticas específicas que se gestan al interior de las aulas o del contexto educativo.

En la práctica docente, la perspectiva de género implica que las y los docentes estén conscientes de las desigualdades de género y la violencia que se deriva de estas diferencias. Implica comprender y reconocer las estructuras de poder y los roles de género que perpetúan estas desigualdades, esto implica elegir y ajustar los materiales educativos.

Al proporcionar información actualizada sobre estos temas, se fomenta las reflexiones críticas y se desafían los prejuicios arraigados en la sociedad, las y los docentes desempeñan un papel fundamental. Al aumentar la conciencia de las y los estudiantes sobre los temas de género, se fomenta la empatía, el respeto y la comprensión mutua.

Un ambiente sano, seguro y respetuoso para el estudiantado favorecerá su desempeño escolar y evitará problemas graves como el abandono escolar. Las y los estudiantes se sentirán más cómodos, libres, seguros y podrán concentrarse mejor en sus tareas académicas en un entorno donde se fomenta la colaboración, la empatía y el respeto mutuo.

Se ha logrado institucionalizar la perspectiva de género, sin embargo, aún no se ha logrado transversalizarla, entre otros factores, debido a la resistencia que impera en algunos docentes, así como la cultura machista que los atraviesa.

La falta de compromiso por parte de quienes deben promover obligatoriamente el tema en las escuelas preparatorias se debe, según la evidencia, a la escasa difusión sobre estos temas y a la falta de atención obligatoria hacia ellos.

Hay que desatacar que existe voluntad institucional en la promoción de la perspectiva de género, no obstante, no hay un diagnóstico real por plantel que nos diga cuales son las problemáticas por cada sector. La CIEG dicta las temáticas que deberán abordar los Comités de Género lo cual es valioso cuando visibiliza problemáticas de grupos vulnerables como personas con discapacidad, personas adultas mayores, madres solteras, personas migrantes, personas de pueblos y comunidades indígenas, etc., sin embargo, no se deben de perder de vista las necesidades específicas de cada comunidad.

Hay una inexistencia de datos y posteriormente, no hay una evaluación real sobre el impacto de estas capacitaciones, es decir, el impacto ha sido medido a partir únicamente de datos duros que poco dicen sobre la apropiación del tema. No se profundiza y es difícil determinar si las estrategias están logrando los resultados esperados.

Se puede evitar que las y los docentes generen violencia docente por eso es importante modificar la práctica docente. Para esto se requiere trabajar más a profundidad con las y los docentes que dan clases y con quienes deseen hacerlo. Por lo tanto, es fundamental considerar un esquema de capacitación para el personal interesado en impartir clases que incluya la incorporación de la perspectiva de género en la práctica docente. Además, es necesario reflexionar sobre el currículum oculto y explícito, evitando apelar a la libertad de cátedra para no eludir la difusión de un tema tan importante como la igualdad de género.

Es fundamental desarrollar estrategias para las y los docentes de asignatura, quienes constituyen la mayoría en la universidad y suelen ser los más activos en la

búsqueda de mejores condiciones laborales. Sin embargo, capacitar a este grupo presenta desafíos, ya que se trata de una población intermitente. Un docente puede serlo hoy y no estar disponible mañana, lo que implica que, al capacitar a un profesor, puede que este ya no esté en funciones cuando se necesite su formación. En consecuencia, será necesario capacitar a nuevos/as docentes que asuman su lugar.

Finalmente, puedo decir que mi experiencia en la elaboración de este documento estuvo llena de grandes retos, reflexiones e implicaciones. Parto de la idea que, al pertenecer a esta institución, la UAEMéx, compartiríamos ciertos valores y seríamos sensibles ante determinadas problemáticas; sin embargo, esto no ha sido así. Por un lado, destaco la falta de empatía de algunos colegas docentes, quienes, a pesar de haber realizado investigación y conocer sus implicaciones, mostraron actitudes agresivas en su comportamiento corporal al negarse a responder los instrumentos o al hacerlo de manera burlona y despectiva. Por el contrario, se destaca el papel de las estudiantes que al igual que las mujeres docentes apoyaron este proyecto con entusiasmo, convicción y de manera muy respetuosa.

Mi reflexión sobre la incorporación de la perspectiva de género, primero en la práctica docente y luego a través de ella, revela que se trata de un esfuerzo arduo y continuo que muy pocas personas están dispuestas a asumir. Esto se debe a que implica un mayor compromiso, convicción y una constante necesidad de capacitación. Desde una postura crítica y autocrítica, considero que el trabajo docente se ha quedado estático, ya que no hemos querido salir de nuestra zona de confort. A menudo evitamos involucrarnos de manera asertiva y profesional con nuestro estudiantado, eludiendo el conocimiento y el tratamiento de las problemáticas que ellos y ellas enfrentan. Es necesario y urgente reflexionar sobre esta situación y cambiar este escenario para poder incidir de manera efectiva y consistente.

Fuentes consultadas

Arendt, H. (2006). *Sobre la violencia*. Alianza Editorial. España. Disponible en: <https://bello.cat/Sobre%20la%20violencia-H.%20Arendt.pdf>

Bernal, M. B. (ed.) (2021). *Salud y rendimiento académico: nuevos hallazgos*.

Calderón Concha, P. (2009). "Teoría de conflictos de Johan Galtung." *Revista de Paz y Conflictos*, 2, pp. 60-81. Universidad de Granada. Granada, España. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=205016389005>

Cuamba Osorio, N. & Zazueta Sánchez, N. A. (2020). "Salud mental, habilidades de afrontamiento y rendimiento académico en estudiantes universitarios." *Psicumex*, 10(2), pp. 71-94. Epub 02 de marzo de 2021. Disponible en: <https://doi.org/10.36793/psicumex.v10i2.351>

Colás, P. & Jiménez, R. (2006). "Tipos de conciencia de género del profesorado en los contextos escolares." *Revista de Educación*, 340, pp. 415-444. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/28158210_Tipos_de_conciencia_de_genero_del_profesorado_en_los_contextos_escolares

Contreras, J. D. (1994). "Enseñanza, currículum y profesorado." *Akal*, pp. 13-38. Capítulo 1: La didáctica y los procesos de enseñanza-aprendizaje. Disponible en: http://rubenama.com/historia_unam/lecturas/contreras_ensenanza_cap1.pdf

Díaz-Aguado, María José (2003) "Adolescencia, sexismo y violencia de género", *Papeles del Psicólogo*, vol. 23, núm. 84, págs. [números de página]. Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos, Madrid, España. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77808404> [Accedido: 13/09/2023].

Díaz-Aguado, María José (2006) "Sexismo, violencia de género y acoso escolar. Propuestas para una prevención integral de la violencia", *Revista de Estudios de Juventud*. Disponible en: https://www.injuve.es/sites/default/files/revista73_3.pdf [Accedido: día mes año].

Díaz Falcón, D., Fuentes Suárez, I. & Senra Pérez, NdIC (2018) "Adolescencia y autoestima: su desarrollo desde las instituciones educativas", *Conrado*, vol. 14, núm. 64, págs. 98-103. Epub 08 de junio de 2019. Recuperado en: 10 de marzo de 2023, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442018000400098&lng=es&tlng=es .

Del Mar, MdPA (ed.), Álvarez Castillo, JL, Luego Navas, J. & Otero Urtaza, E. (2004) *Teorías de Instituciones contemporáneas de educación*. Nueva Biblioteca. Manuales y Obras de Referencia. Serie Educación. Editorial Biblioteca Nueva, SL, Madrid.

Espinar Ruiz, E. & Mateo, M.Á. (2007) "Violencia de género: reflexiones conceptuales, derivaciones prácticas", en *Papers Revista de Sociología*, vol. 86,

España: Universidad de Alicante. Disponible en: <http://papers.uab.cat/article/view/v86-espinarmateo/pdf-es> [Accedido: 03/08/2023].

Estrada, RMJ (coord.) (2018) *Abandono escolar en la educación media superior de México, políticas, actores y análisis de casos*. Universidad de Guanajuato. Disponible en: <http://www.repositorio.ugto.mx/bitstream/20.500.12059/1357/1/abandono%20escolar%20EBOOK%20%281%29.pdf> [Accedido: 03/08/2023].

Ferradás Canedo, MdM & Freire Rodríguez, C. (2020) “Relaciones positivas con otras personas y autoeficacia en estudiantes universitarios”, *Revista Internacional de Psicología del Desarrollo y de la Educación*, vol. 1, núm. 1, págs. 371-378. Asociación Nacional de Psicología Evolutiva y Educativa de la Infancia, Adolescencia y Mayores. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/3498/349863388037/html/> [Accedido: 03/08/2023].

Fraile, M. & Pazos, Á. (2022) “¿Cómo hacer una infografía científica? Guía para estudiantes universitarios”, Universidad Autónoma de Madrid. Disponible en: https://www.uam.es/Derecho/documento/1446835442030/Co%CC%81mo%20hacer%20una%20Infografia_.pdf [Accedido: mes año].

Gómez, LFL (2008) 'Los determinantes de la práctica educativa', *UDUAL*, México, n. 38, págs. 29-39. Disponible en: <https://biblat.unam.mx/hevila/UniversidadesMexicoDF/2008/no38/4.pdf> [Accedido: 03/08/2023].

Gravini Donado, M., Durán, S., Parao, A. & Portillo, A. (2005) “Características Motivacionales De Estudiantes Con Alto Y Bajo Rendimiento Académico De Undécimo Grado Del Colegio Americano en La Ciudad De Barranquilla”, *Psicogente*, vol. 8, núm. 14, págs. 20-26. Universidad Simón Bolívar, Barranquilla, Colombia. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/4975/497552350002.pdf> [Accedido: 03/08/2023].

Gaceta Universitaria. (2024) *Órgano Oficial de Publicación y Difusión*, núm. 341, febrero 2024, Época XVI, Toluca, México. Disponible en: <https://www.uaemex.mx/images/2024/mi-universidad/gaceta/Febrero2024WebOk.pdf> [Accedido: 03/08/2023].

INEE (2019) *Informe 2017*. Disponible en: https://www.inee.edu.mx/medios/informe2019/stage_04/archivo/INEE-Informe-2017_09-Capitulo-4.pdf [Accedido: 10 de marzo de 2023].

INEE (2017) Caracterización de la práctica docente. Disponible en: [\[https://www.inee.edu.mx/medios/informe2019/stage_04/archivo/INEE-Informe-2017_09-Capitulo-4.pdf\]](https://www.inee.edu.mx/medios/informe2019/stage_04/archivo/INEE-Informe-2017_09-Capitulo-4.pdf).

INEGI, 2022 *Comunicado de prensa núm. 436/2210* de agosto de 2022 https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP_Juventud22.pdf

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. 1 de febrero de 2007. Última reforma publicada DOF 18-10-2022 <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf> ANEXOS

Ley General de Educación Superior, 2021. *Cámara de diputados del H. Congreso de la Unión, Secretaría General, Secretaría de Servicios Parlamentarios*. Nueva Ley DOF 20-04-2021. Disponible en: [https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGES_200421.pdf] [Accedido: 11/11/2023].

Lizárraga, Francisca Y Reyna García (2005). Enfoque de la transversalidad de la perspectiva de género en México. Disponible en: <https://ru.iiec.unam.mx/5890/1/1.%20062-Liz%C3%A1rraga-Garc%C3%ADa.pdf>

Lozano Medina, A. (2016). *La formación docente en la educación media superior en México. Retos y posibilidades*. Disponible en: http://redeestrado.org/xi_seminario/pdfs/eixo3/99.pdf

Magallón, C. (2005). "Epistemología y violencia. Aproximación a una visión integral sobre la violencia hacia las mujeres." *Feminismo/s* Número 6. Disponible en: <https://feminismos.ua.es/article/view/2005-n6-epistemologia-y-violencia-aproximacion-auna-vision-integral-sobre-la-violencia-hacia-las-mujeres>

Maldonado Alegre, F.C., Solís Trujillo, B.P., Brenis García, A.J., & Cupe Cabezas, W.V. (2021). *La ética profesional del docente universitario en el proceso de enseñanza y aprendizaje*. DOI: 10.5281/zenodo.5513005

Martín, Rocío B. (2014) 'Contextos de Aprendizaje: formales, no formales e informales', en Ikastorratza, e-Revista de didáctica, (12), 11 págs. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4786184>

Meneses Benítez, G. (2007). "Interacción y aprendizaje en la universidad." *El proceso de enseñanza – aprendizaje: el acto didáctico*. Disponible en: <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/8929/Elprocesodeensenanza.pdf>

Morán Oviedo, P. (2004). "La docencia como recreación y construcción del conocimiento. Sentido pedagógico de la investigación en el aula." *Perfiles educativos*. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982004000100003&lng=es&tlng=es

Murillo Pacheco, H. (2010). "Misión del docente: propiciar en el estudiante aprendizajes significativos." *Enfermería universitaria*, 7(4), 42-52. Recuperado el 11 de marzo de 2023, de:

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632010000400007&lng=es&tlng=es

ONU Mujeres (2014) Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Declaración política y documentos resultados de Beijing+5. Disponible en: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/Publicaciones/2015/9853.pdf>

ONU Women. (2021). *Awareness raising to prevent violence against women and girls*. Disponible en: <https://asiapacific.unwomen.org/sites/default/files/2022-01/ap-Awareness-raising-FINAL-20Dec.pdf>

ONU. (2022). *Cumbre sobre la transformación de la Educación. Declaración de la juventud sobre la transformación de la educación*. Disponible en: https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/2022/09/tes_youthdeclaration_es.pdf

ONU. (1995). *Beijing, China* - septiembre de 1995. Disponible en: <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/educa.htm>

ONU (1979). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. Disponible en: https://www.oas.org/dil/esp/convencion_sobre_todas_las_formas_de_discriminacion_contra_la_mujer.pdf

OEA (1994) Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer "Convención de Belém do Pará". Adoptada en Belém do Pará, Brasil, el 9 de junio de 1994. Disponible en: <https://www.oas.org/es/cidh/mandato/Basicos/13.CONVENCION.BELEN%20DO%20PARA.pdf> [Accedido: 10 de marzo de 2023].

Osorio García, M. del C., Mejía Serafín, L.H., & Navarro Zavaleta, J.A. (2012) "Perfil del alumno de éxito en el aprovechamiento escolar de la asignatura de física general: Caso del Plantel Ignacio Ramírez Calzada". *Espacios Públicos*, 15(35), pp. 134-151. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67624803009> [Accedido: 10 de marzo de 2023].

Portilla, Luja M. de las M. (2019) La metodología en la investigación. Taller de conceptualización innovadora del conocimiento 1. Primer semestre. Universidad Autónoma del Estado de México. Facultad de Arquitectura y Diseño. Maestría en Diseño. Disponible en: <http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/108344>

Ripoll-Rivaldo, M. (2021) "Prácticas pedagógicas en la formación docente: desde el eje didáctico". *Telos*, 23(2), pp. 286-304. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/993/99366775006/html/> [Accedido: 10 de marzo de 2023].

Ruiz-Ramírez, R., García-Cué, J.L., & Pérez-Olvera, M.A. (2014) "Causas y consecuencias de la deserción escolar en el bachillerato: Caso Universidad

Autónoma de Sinaloa". *Ra Ximhai*, 10(5), pp. 51-74. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46132134004> [Accedido: 10 de marzo de 2023].

Secretaría de Educación Pública (2012) *Reporte de la Encuesta Nacional de Deserción en la Educación Media Superior*. Disponible en: https://educacionmediasuperior.sep.gob.mx/work/models/sems/Resource/10787/1/images/Anexo_6Reporte_de_la_ENDEMS.pdf [Accedido: 10 de marzo de 2023].

Saborío Morales, L. & Hidalgo Murillo, L.F. (2015) "Síndrome de Burnout". *Medicina Legal de Costa Rica*, 32(1), pp. 119-124. Recuperado el 10 de marzo de 2023, de http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014&lng=en&tlng=es.

Santos Guerra, M.Á. (1997) *Curriculum oculto y construcción del género en la escuela*. Universidad de Málaga. Disponible en: https://catedraunescodh.unam.mx/catedra/CONACYT/08_EducDHyMediacionEscolar/Contenidos/MODULOS/Sesion_7/Contenidos/1_curriculum.oculto.y.construccion.del.genero.en.la.escuela%20Santos%20Guerra.pdf [Accedido: 10 de marzo de 2023].

Torres, Santomé Jurjo (1991) *El curriculum oculto*, 6th edn. Madrid: Morata. Colección pedagogía. Manuales.

Tercera Encuesta Nacional sobre Exclusión, Intolerancia y Violencia en Escuelas de Educación Media Superior. Reporte temático. (febrero 2014). Disponible en: <https://www.inee.edu.mx/wp-content/uploads/2019/03/Tercera-Encuesta-Nacional.pdf>

UAEMEX (n.d.) *Dirección de Estudios de Nivel Medio Superior*. Disponible en: <http://denms.uaemex.mx/sition/Mision.php> [Accedido: 10 de marzo de 2023].

UNESCO (2019) *Educación en STEM con perspectiva de género: empoderar a las niñas y las mujeres para los trabajos de hoy y de mañana*. Disponible en: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000366803_spa [Accedido: 03/08/2023].

Velasco Gómez, Ma. José (2011) 'Violencia instrumental y sentimientos morales', *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=338230789004>

ANEXOS

Anexo 1. Entrevista realizada a docente de asignatura del Plantel Adolfo López Mateos

Edad:

Sexo con el que se identifica:

Cuáles son las Unidades de Aprendizaje que imparte:

En qué semestres imparte esta unidad de Aprendizaje:

Pertenece al claustro de tutores:

¿Cuál es su antigüedad en la docencia?

¿Cuál es su tipo de contratación?

¿Cuál es su último grado de estudios?

¿Qué es para usted la docencia?

¿Cuál es el papel de la o del docente en la educación? Y en este caso, en la educación media superior

¿Qué sería para usted la práctica docente? Y en ese sentido, cuales serían los elementos que la componen

Podría decirme si usted tuvo alguna formación para poder impartir clases o su Unidad de Aprendizaje, y en este sentido, ¿Qué tipo de formación fue, porque a diferencia, por ejemplo, de quienes egresan de la escuela Normal, muchas y muchos docentes no tiene o tienen una formación adicional?

¿Qué tipos de violencia identifica, digamos, de manera general, en la sociedad?

De estos tipos de violencia que ya ha mencionado, ¿Cuáles puede identificar en el contexto escolar, de manera específica en su preparatoria?

Me podría usted decir, ¿Qué es la violencia de género? ¿Usted la reconoce en este contexto?

¿Existe alguna manifestación de ese tipo de violencia en su contexto escolar? O digamos, de manera específica, ¿dentro del aula? ¿Usted la identifica?

¿Cuál considera que es su papel como docente frente a la violencia en general y de manera específica, la violencia de género?

¿Qué estrategias considera Usted necesarias tanto para mitigar y digamos, en dado caso, para erradicar la violencia de género en su práctica docente?

Entonces, usted, ¿Si considera que es necesaria la incorporación de la perspectiva de género a través de la práctica docente?

Podría usted decirme, a través de su experiencia, ¿Quién ejerce mayor violencia en el contexto escolar?, es decir, entre pares, estudiante, estudiante, docentes a estudiantes, administrativos a docentes, etc.

¿Considera usted que ha ejercido algún tipo de violencia dentro del aula?

¿Qué acciones ha llevado a cabo este espacio académico para prevenir y erradicar actos de violencia, de manera de general y específicamente violencia de género?

Por parte de los Comités de Género de cada espacio académico, cada mes se ofrecen ciertas capacitaciones como talleres, cursos, etc., en ese sentido, yo quisiera preguntarle si es que se ha enterado de alguno de ellos, usted ha asistido y si sería suficiente para tratar el tema de la violencia de género en esta prepa

Despedida y agradecimiento

Anexo 2. Reporte de actividades del Comité de Género del Plantel Adolfo López Mateos, de la escuela preparatoria, durante los periodos 2019 al 2023 A

Año de reporte: 2019

NO.	TEMÁTICA	MODALIDAD	CLASIFICACIÓN DE ACTIVIDAD	EVENTO O ACTIVIDAD
1	Buenas prácticas para lograr la igualdad y no discriminación	Presencial	Plan de trabajo	Elaboración del Plan Anual de Actividades del Plantel "Lic. Adolfo López Mateos" de la Escuela Preparatoria
2	Mujeres en la ciencia	Presencial	Conferencia	Conferencias sobre los Avances en la ciencia y tecnología: Mujeres investigadoras en el Siglo XX-XXI
3	Día Internacional de la Mujer	Presencial	Actividades de difusión	Círculo de lectura del tríptico
4	Día internacional del libro	Presencial	Actividades de difusión	Kilómetro del libro
5	Lenguaje no sexista	Presencial	Conferencia	Conferencia y lectura del "Decálogo del lenguaje no sexista"
6	Igualdad laboral y no discriminación	Presencial	Actividades de difusión	Círculo de lectura del tríptico Igualdad laboral y no Discriminación
7	Conciliación de la vida familiar	Presencial	Taller	Taller "Conciliación de la vida familiar"
8	Conciliación de la vida familiar y laboral	Presencial	Actividades de difusión	Perifoneo mural "Conciliación de la vida familiar y laboral"
9	Lactancia materna y nutrición	Presencial	Conferencia	Conferencia "Lactancia materna"
10	Paternidad responsable y nuevas masculinidades	Presencial	Actividades de difusión	Exposición de Infografía y lectura de tríptico
11	Paternidad responsable y nuevas masculinidades	Presencial	Actividades de difusión	Exposición de Infografía y lectura de tríptico
12	Funciones y objetivos del Comité de Género	Presencial	Plática	Charla y tríptico sobre las funciones del Comité de Género
13	Comunicación no sexista y lenguaje incluyente	Presencial	Conferencia	Conferencia "Comunicación, autoestima y lenguaje no sexista en la familia"
14	Violencia en las relaciones de pareja contra las mujeres	Presencial	Conferencia	Conferencia "Relaciones violentas de pareja"
15	Violencias en las relaciones erótico-afectivas	Presencial	Conferencia	Conferencia "Violencia en las relaciones erótico-afectivas"
16	Exclusión y género	Presencial	Actividades de difusión	Perifoneo Mural sobre "La exclusión"

17	Violencia de género en el noviazgo	Presencial	Actividades de difusión	Periódico Mural "Violencia en el noviazgo"
18	Mujeres en el deporte	Presencial	Conferencia	Conferencia "El nuevo rol de la mujer en el deporte"
19	Mujeres en la literatura	Presencial	Evento cultural	Performance "El rol de las mujeres desde la perspectiva de Bruno Traven"
20	Equidad de género en las políticas públicas	Presencial	Conferencia	Conferencia "Equidad de género en las políticas públicas"
21	Equidad de género	Presencial	Taller	Taller "Construyendo un decálogo de equidad"
22	Diversidad sexo-genérica	Presencial	Conferencia	Conferencia "Cultura Drag"
23	Género y educación	Presencial	Cine debate	Cine comentado "La sonrisa de la Mona Lisa"
24	Prevención y alerta de la violencia de género	Presencial	Cine debate	Video comentado "Ni una más"
25	Prevención y alerta de la violencia de género	Presencial	Cine debate	Video comentado "Cicatrices"
26	Acoso y violencia hacia la mujer	Presencial	Actividades de difusión	Infografía "Acoso sexual"
27	Participación de las mujeres en la historia	Presencial	Actividades de difusión	Exposición fotográfica "La importancia de la mujer en la época actual"
28	Participación de las mujeres en la historia	Presencial	Actividades de difusión	Taller de lectura "Un recorrido por la historia de las mujeres"
29	Prevención y alerta de violencia de género	Presencial	Taller	Taller de arte "Playeras y tendadero"
30	Igualdad y equidad de género	Presencial	Conferencia	Conferencia "Igualdad y equidad de género"

Año de reporte: 2020

NO.	TEMÁTICA	MODALIDAD	CLASIFICACIÓN DE ACTIVIDAD	EVENTO O ACTIVIDAD
1	Igualdad laboral y no discriminación	Presencial	Conferencia	Conferencia "Igualdad laboral y no discriminación"
2	Igualdad laboral y no discriminación	Presencial	Conferencia	Historieta "Inclusión Laboral"
3	Mujeres en la Ciencia	Presencial	Conferencia	Conferencia "Mujeres en la Ciencia"
4	Mujeres en la Ciencia	Presencial	Actividades de difusión	Lectura del tríptico "Mujeres en la Ciencia"
5	Plan de trabajo anual	Virtual	Plan de trabajo	Plan de trabajo anual
6	Masculinidades	Presencial	Conferencia	Conferencia "Nuevas masculinidades"
7	Acoso y hostigamiento sexual	Presencial	Conferencia	Conferencia "Acoso y los protocolos de prevención"

8	Masculinidad y equidad	Presencial	Conferencia	Conferencia "Masculinidad sana y equidad" en el marco del día internacional de la mujer
9	Mujeres en la ciencia	Virtual	Conferencia	Videoconferencia "17 mujeres premios novel de Ciencias"
10	Corresponsabilidad familiar, laboral y personal	Virtual	Foro	Foro de discusión "Corresponsabilidad familiar, laboral y personal"
11	Discapacidad	Virtual	Conferencia	Video Conferencia "Accesibilidad"
12	Comunicación no sexista y lenguaje incluyente	Virtual	Actividades de difusión	Análisis de videos y cuestionario ¿Sabeslo que es el lenguaje incluyente?
13	Comunicación no sexista y lenguaje incluyente	Virtual	Plática	Lenguaje incluyente
14	Comunicación no sexista y lenguaje incluyente	Virtual	Actividades de difusión	Análisis de video y resolución de cuestionario sobre el sexismo y lenguaje incluyente
15	Paternidad responsable y masculinidades positivas	Presencial	Actividades de difusión	Círculo de lectura "Etapas mediáticas dela paternidad"
16	No discriminación	Virtual	Actividades de difusión	Infografía y foro "No discriminación"
17	Violencia laboral y docente	Presencial	Actividades de difusión	Circulo de lectura sobre violencia laboral
18	Violencia laboral y docente	Virtual	Foro	Foro de discusión sobre violencia laboral
19	Identificación y prevención del acoso y hostigamiento sexual	Virtual	Conferencia	Conferencia "Acoso y hostigamiento sexual"

Año de reporte: 2021

NO.	TEMÁTICA	MODALIDAD	CLASIFICACIÓN DE ACTIVIDAD	EVENTO O ACTIVIDAD
1	Cero tolerancia a la violencia sexual	Virtual	Conferencia	Conferencia "Cero tolerancia a la violencia sexual"
2	Violencia de género	Virtual	Plática	Círculo de Lectura antecedentes históricos sobre el 8 de marzo
3	Erradicación del machismo y la misoginia	Virtual	Conferencia	Conferencia "Erradicación del machismo y la misoginia"
4	Educación en igualdad al interior de las familias	Virtual	Conferencia	Conferencia "Educar en la igualdad al interior de las familias"
5	Diversidades sexo-genéricas	Virtual	Actividades de difusión	Feria sobre Diversidad Sexual a través de material interactivo
6	Masculinidades sanas	Virtual	Conferencia	Conferencia "Masculinidades sanas"
7	Cultura del buen trato con igualdad de género	Virtual	Decálogo	Decálogo "Buen trato con perspectiva de género"
8	Igualdad y no discriminación	Virtual	Concurso	1er. Concurso de Expresión Artística a favor de la igualdad y la no discriminación

9	Acoso y hostigamiento sexual	Virtual	Panel	Panel de especialistas en línea sobre el acoso y hostigamiento sexual
---	------------------------------	---------	-------	---

Año de reporte: 2022

NO.	TEMÁTICA	MODALIDAD	CLASIFICACIÓN DE ACTIVIDAD	EVENTO O ACTIVIDAD
1	Derechos humanos de las mujeres desde la interseccionalidad	Virtual	Conferencia	Conferencia "Derechos Humanos de las mujeres"
2	Derechos humanos de las mujeres desde la interseccionalidad	Virtual	Conferencia	Conferencia "Derechos Humanos de las mujeres desde la transversalidad de género e Interseccionalidad"
3	Cultura de la denuncia	Virtual	Conferencia	Conferencia "Cultura de la denuncia y procedimiento de responsabilidad universitaria con enfoque en el tema de acoso escolar y sexual en espacios universitarios"
4	Redistribución de los trabajos domésticos y de cuidado para la igualdad	Presencial	Taller	Taller "Redistribución de los trabajos doméstico y de cuidado para la igualdad"
5	Violencia en el noviazgo	Presencial	Conferencia	Conferencia "Relaciones erótico-afectivas y violencia en el noviazgo"
6	Diversidades sexo-genéricas	Presencial	Taller	Taller interactivo "Diversidad sexo genérica"
7	Diversidades sexo-genéricas	Presencial	Actividades de difusión	Exposición "Diversidad sexo genérica"
8	Sexualidad sin estereotipos de género	Virtual	Conferencia	Conferencia "Legalización-despenalización del aborto"
9	Sexualidad sin estereotipos de género	Presencial	Conferencia	Conferencia "En quiénes confían los adolescentes para hablar sobre su sexualidad"
10	Sexualidad sin estereotipos de género	Presencial	Conferencia	Conferencia "¿Conoces la Cartilla de los derechos sexuales de adolescentes y jóvenes?"
11	Sexualidad sin estereotipos de género	Presencial	Conferencia	Conferencia "Maternidades y paternidades libres y elegidas"
12	Hombres por la igualdad	Virtual	Actividades de difusión	Infografía "Ruta de Acción Institucional sobre el Procedimiento de Responsabilidad Universitario, en casos de bullying, cyberbullying, acoso y hostigamiento sexual"
13	Hombres por la igualdad	Virtual	Conferencia	Conferencia "Relaciones igualitarias con las nuevas masculinidades"
14	Hombres por la igualdad	Presencial	Conferencia	Conferencia "Nuevas masculinidades"
15	Perspectiva de género	Presencial	Taller	Taller "Inducción a la lengua de señas mexicana"

16	Perspectiva de género	Presencial	Taller	Taller "Status Quo, estrategias de video para reflexionar sobre el fenómeno de la discriminación"
17	Perspectiva de género	Presencial	Conferencia	Conferencia "Discriminación en el Nivel Medio Superior"
18	Perspectiva de género	Presencial	Actividades de difusión	Collage interés de los y las jóvenes por la No discriminación
19	Discriminación	Presencial	Conferencia	Conferencia "Inclusión, no discriminación"
20	Acceso a la justicia con perspectiva de género	Virtual	Conferencia	Conferencia "Acceso a la justicia con perspectiva de género"
21	Acceso a la justicia con perspectiva de género	Virtual	Conferencia	Conferencia "Antecedentes sobre Día Internacional de la Violencia en contra de la Mujer"

Año de reporte: 2023 A

NO.	TEMÁTICA	MODALIDAD	CLASIFICACIÓN DE ACTIVIDAD	EVENTO O ACTIVIDAD
1	Inclusión y accesibilidad de las personas con discapacidad	Presencial	Actividades de difusión	Exposición de murales "Efectos de la discriminación y las medidas simples para atender la discapacidad visual, motriz, psicológica en los espacios universitarios"
2	Inclusión y accesibilidad de las personas con discapacidad	Virtual	Actividades de difusión	Pizarra colaborativa "Efectos de la discriminación y medidas para atender la discriminación"
3	8M. Derechos Humanos de las Mujeres	Presencial	Actividades de difusión	Mural fotográfico "Mis logros"
4	8M. Derechos Humanos de las Mujeres	Virtual	Actividades de difusión	Video Jornada compartiendo visiones
5	8M. Derechos Humanos de las Mujeres	Presencial	Actividades de difusión	Mural fotográfico "Mujeres en la literatura"
6	Mujeres en la ciencia	Presencial	Conferencia	Conferencia "Escuchemos la voz de la experiencia"
7	Desigualdades en las personas (adultas) mayores	Presencial	Actividades de difusión	Jornada Escuchemos la voz de la experiencia: Círculo de lectura "Cuéntame un cuento"

Anexo 3. Esquema para infografías

Práctica docente con perspectiva de género: estrategias y enfoques

INFOGRAFÍA #1. La práctica docente

¿Qué es?

Conjunto de acciones, operaciones y mediaciones, saberes, sentires, creencias y poderes, que se desarrollan en el aula con un sentido educativo, es decir, intencionan una acción educativa y, por lo tanto, la práctica es portadora de teoría intencionada, reflexiva y racional que opera con sentido y conocimiento de causa. (Bazdresch (2000)¹⁹

Importancia de la perspectiva de género en la educación.

La promoción de la igualdad, autoestima, participación y desarrollo integral del estudiantado.

El principal objetivo es el de promover la igualdad y el respeto hacia las identidades de género.

- Es importante reflexionar sobre las medidas que puedes tomar como docente ante ciertos escenarios para apoyar la participación y el rendimiento académico de mi estudiantado.
- La atención a las diferencias de género puede contribuir a mejorar el desarrollo y aprendizaje del estudiantado.
- Cuando se emplea la perspectiva de género en la educación, se reconocen las necesidades específicas de las mujeres y varones.
- Los ajustes razonables reconocen la diversidad de estudiantes y, por tanto, algunas problemáticas que emanan de ellas. Estos ajustes se implementan para eliminar barreras y obstáculos en el ámbito educativo.
- Te presentamos ejemplos y situaciones en las que la perspectiva de género puede ser aplicada en la práctica docente y por medio de ajustes razonables.
 1. Tu estudiantado puede estar ejerciendo cuidados a personas enfermas o personas adultas mayores
 2. Hay quienes trabajan para sostener sus estudios o como manera de apoyar a la economía familiar.
 3. Existen madres o padres jóvenes
 4. Hay estudiantes hombres o mujeres que tienen alguna discapacidad.
- No se trata de favoritismo, sino de equidad y justicia.

¹⁹ Bazdresch, M. (2000). Vivir la educación, transformar la práctica. Guadalajara, Jalisco-México: Textos Educar - Educación Jalisco.

INFOGRAFÍA #2. Planificación de clases

¿Qué comprende?

- Diseño, actividades y contenidos que se desarrollarán en el aula con la finalidad de facilitar el aprendizaje

¿Cómo lo podemos aplicar?

- Mediante del análisis de contenidos que permitirán que no sean reforzados estereotipos de género o que presenten o representen desigualdades.
- Fomentar la participación activa y por igual entre hombres y mujeres, así como otorgar el mismo interés al escucharlos.
- Realizar abordajes de temas de género en la Unidad de Aprendizaje que se imparte, para crear conciencia colectiva.
- Provocar un aprendizaje significativo, es decir, vincular lo aprendido en clase con la vida real.
- Realizar una evaluación de los conocimientos adquiridos sin sesgos de género.

Importante: debe de existir un compromiso de los docentes en ser agentes de cambio para una educación inclusiva y equitativa.

INFOGRAFÍA #3. Métodos de enseñanza y la selección de materiales

¿Qué comprenden?

Estrategias, enfoques, actividades y pedagogía

¿Cómo los podemos desarrollar?

1. Presentación verbal tradicional:

Estrategias:

- Fomentar la participación equitativa del estudiantado, es importante que se asegure que se les dé la oportunidad de expresar sus ideas y opiniones a mujeres y hombres.
- Evitar interrupciones o desvalorización de aportes y participación del estudiantado basados en el género.

Enfoques:

- Promover un ambiente de respeto y escucha activa.
- Sensibilizar sobre los estereotipos de género y su impacto en la participación verbal.

Actividades:

- Elija un tema que pueda ser abordado desde la Unidad de Aprendizaje que usted imparte y, posteriormente, puede realizar debates y discusiones de participación equitativa.
- Fomente la retroalimentación constructiva y el respeto hacia las intervenciones de todos y todas.

2. Proyectos

Estrategias:

- Promover proyectos que aborden problemáticas de género y equidad.
- Fomentar la participación activa y equitativa de todos el estudiantado en la planificación y ejecución del proyecto.

Enfoques:

- Desafiar estereotipos de género en la selección y asignación de roles en los proyectos.
- Fomentar la colaboración y el trabajo en equipo sin jerarquías basadas en el género.

Actividades:

- Realizar proyectos que investiguen y aborden temas de género y desigualdad.
- Promover la presentación de resultados de manera inclusiva y respetuosa.

3. Trabajo individual y colaborativo:

Estrategias:

- Proporcionar oportunidades equitativas para el trabajo individual y en equipo.
- Fomentar la colaboración y la escucha activa en los grupos de trabajo.

Enfoques:

- Promover la diversidad y la valoración de las diferentes perspectivas en el trabajo colaborativo.
- Desafiar los roles de género preestablecidos en la asignación de tareas y responsabilidades.

Actividades:

- Realizar actividades que fomenten la cooperación y el apoyo mutuo en lugar de la competencia.
- Implementar dinámicas de grupo que promuevan la igualdad y la inclusión.

4. Aprendizajes a partir de un problema:

Estrategias:

- Plantear problemas que aborden temáticas relacionadas con género y equidad.
- Fomentar la reflexión crítica y el análisis de las implicaciones de género en la resolución de problemas.

Enfoques:

- Promover el pensamiento crítico y la capacidad de cuestionar los estereotipos de género en la resolución de problemas.
- Fomentar la empatía y la comprensión de diferentes perspectivas relacionadas con el género.

Actividades:

- Plantear problemas que requieran del análisis de género y la búsqueda de soluciones.

- Realizar debates y discusiones sobre las implicaciones y desigualdades de género en los procesos de la identificación y comprensión de la resolución de problemas.

Pedagogía (métodos educativos):

- Promoción de una enseñanza inclusiva y equitativa, fomentando la participación y el respeto hacia todas las identidades de género.
- Se requiere de la adaptación de los métodos y recursos de enseñanza para atender diferentes estilos y ritmos de aprendizaje.

Anexo 4. Instrumento para evaluar infografías

1. ¿Las infografías presentan información relevante sobre la importancia de promover el conocimiento en materia de género?

- Sí
- No
- Parcialmente

2. ¿Las infografías sugieren enfoques y estrategias concretas para una práctica docente, la planificación de clases y la propuesta de métodos de enseñanza y selección de materiales con perspectiva de género?

- Sí
- No
- Parcialmente

3. ¿El diseño visual de las infografías fue claro y efectivo para transmitir su mensaje de manera accesible y comprensible?

- Sí
- No
- Parcialmente

4. ¿La infografía ofrece recomendaciones o recursos para que las y los docentes profundicen en el tema de la perspectiva de género a través de su práctica docente?

- Sí
- No
- Parcialmente

5. ¿Considera que este material ha sido de utilidad para llevar a cabo su práctica docente con perspectiva de género? Por favor, deje sus comentarios

Agradezco mucho sus respuestas