



Eje 1: Funciones Sustantivas con Perspectiva de Género

No hay transformaciones en la práctica pedagógica, académica y laboral para alcanzar la igualdad de género en la UNAM

Efecto Mayor

La perspectiva de género no es parte del perfil de egreso de las personas graduadas de la UNAM, generando un ejercicio profesional que no incorpora esta práctica

Las políticas de igualdad de género no se implementan de manera homogénea y transversal en todas las entidades y dependencias

Se mantienen las interacciones discriminatorias y violentas en la Universidad

No se profundiza en la comprensión de las necesidades, comportamientos y actitudes del conjunto de la población

Se limita la participación de las mujeres y la población sexodiversa en las actividades culturales, deportivas, de difusión y/o administrativas que se llevan a cabo en la UNAM

Se reproducen los roles y estereotipos de género

Los productos científicos, tecnológicos y académicos de la UNAM responden primordialmente a las necesidades masculinas

El desarrollo de las funciones sustantivas de la UNAM (docencia, investigación y difusión de la cultura), así como el quehacer institucional de las dependencias universitarias, no siempre incorpora la perspectiva de género, invisibilizando las aportaciones, los puntos de vista y las necesidades de las mujeres

Problema

Efectos

Causas

La población académica no siempre incorpora la perspectiva de género en su práctica

Las funciones de las dependencias universitarias no siempre incorporan la perspectiva de género en sus funciones

Los planes y programas de estudio y los perfiles de permanencia y egreso en los diferentes niveles de estudio y áreas de conocimiento que se imparten en la Universidad no siempre incorporan la perspectiva de género

En algunos casos existen sesgos de género en la producción de conocimiento, innovación tecnológica

Los esquemas de financiamiento a la investigación no siempre incluyen la perspectiva de género

La población académica no siempre cuenta con capacitación y sensibilización para incorporar la perspectiva de género en su práctica

La población administrativa no siempre cuenta con capacitación y sensibilización para incorporar la perspectiva de género en sus actividades

En ocasiones existe un trato desfavorable hacia las mujeres y a las diversidades sexo-genéricas en los espacios laborales (Pasar a los árboles de Discriminación)

Los contenidos curriculares, por lo regular, mantienen un sesgo que invisibiliza la relevancia del papel de las mujeres en el pasado y en la actualidad

En los planes y programas de estudio no siempre se utiliza bibliografía que incluya libros, estudios, investigaciones, ensayos académicos, etc., elaborados por mujeres

El porcentaje de investigadoras es menor al 40% del total de nombramientos en esa categoría y disminuye aún más en la Coordinación de la Investigación Científica

No siempre se promueve la integración mixta y paritaria de espacios y grupos de investigación

Se asume que los valores y necesidades masculinos son universales o neutros y representan las necesidades y los valores de las mujeres

No siempre se promueve la incorporación de la perspectiva de género en la investigación

Existen pocos esquemas de financiamiento que cuenten con criterios que favorezcan condiciones de igualdad de género en la investigación y docencia, así como en los procedimientos de producción de conocimiento que se realizan en todas las áreas de conocimiento (PAPIME, PAPIIT, etc.)

La práctica docente mantiene sesgos que invisibilizan la relevancia del papel de las mujeres en el pasado y en la actualidad

Se transmiten estereotipos de género y contenidos sexistas en la impartición de las asignaturas

En ocasiones existe un trato desfavorable hacia las mujeres y la población sexodiversa en las aulas o espacios de investigación (Pasar a los árboles de Discriminación)

No siempre se proporciona, al sector estudiantil, formación para llevar a cabo una investigación con perspectiva de género