



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO
DE MÉXICO

FACULTAD DE ARQUITECTURA Y DISEÑO



ESTRATEGIA DE DISEÑO DE COMUNICACIÓN
INSTITUCIONAL PARA PREVENIR LA VIOLENCIA POR
GÉNERO EN LAS RELACIONES LABORALES.

CASO: PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA
SECRETARÍA DE INVESTIGACIÓN Y ESTUDIOS
AVANZADOS (SIEA) DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA
DEL ESTADO DE MÉXICO (UAEMEX).

TRABAJO TERMINAL DE GRADO

Para obtener el título de

MAESTRA EN DISEÑO

Presenta:

L. D. G. Magnolia Sotelo Valenzuela

Directora:

Dra. en C. S. María Gabriela Villar García

CoDirectora:

Dra. en C. S. María del Pilar Alejandra Mora Cantellano

Tutoras:

Dra. en C. C. E. D. Diana Elisa González Calderón

Dra. en A. Ana Aurora Maldonado Reyes

Dra. en C. S. Martha Patricia Zarza Delgado



CONAHCYT

CONSEJO NACIONAL DE HUMANIDADES
CIENCIAS Y TECNOLOGÍAS

Toluca, Estado de México, abril 2024

Índice de Contenido

Introducción	13
--------------------	----

Capítulo 1

Marco teórico conceptual

1.1 Cultura	20
1.2 Identidad	24
1.3 Lenguaje	26
1.4 Comunicación	30
1.4.1 Comunicación Institucional	34
1.5 Constructivismo social	37
1.6 Diseño socialmente responsable	39
1.6.1 El Diseño como lenguaje discursivo y su implicación social	44

Capítulo 2

Marco contextual

2.1 Conceptos básicos para la investigación con perspectiva de género	50
2.1.1 Sexo biológico	51
2.1.2 Género	52
2.1.3 Expresión de género	54
2.1.4 Identidad de género	55

2.1.5 Orientación sexual.....	57
2.2 Violencia contra la mujer	58
2.2.1 Violencia simbólica.....	61
2.2.2 Violencia por género	63
2.2.2.1 Acoso	66
2.2.2.2 Hostigamiento	69
2.2.3 Estereotipos de género	70
2.2.4 Roles de género	72
2.2.5 Discriminación por género.....	74
2.2.6 Lenguaje sexista	76
2.3 Estrategias.....	79
2.3.1 Perspectiva de género	80
2.3.2 Lenguaje incluyente	82
2.3.3 Equidad de género	84
2.3.4 Igualdad sustantiva	86

Capítulo 3

Marco metodológico del diagnóstico para prevenir la violencia por género en las relaciones laborales del personal administrativo de la

SIEA de la UAEMEX

3.1 Antecedentes.....	89
3.1.1 Panorama internacional	90

3.1.1.1 Instituciones de Educación Superior en el mundo	95
3.1.2 Panorama nacional	99
3.1.2.1 Instituciones de Educación Superior en México	102
3.1.2.2 La Universidad Autónoma del Estado de México.....	108
3.2 Marco metodológico	111
3.2.1 Objetivos del diagnóstico	116
3.2.2 Eje de las prácticas y acciones instrumentales.	
Instrumentos de investigación.....	116
3.2.3 Eje de organización o dimensión formal. Secretaría de	
Investigación y Estudios Avanzados de la Universidad	
Autónoma del Estado de México.....	119
3.2.4 Eje valorativo. Configuración del cuestionario	124
3.2.5 Dimensión espaciotemporal. Indicadores básicos de	
género en la Secretaría de Investigación y Estudios	
Avanzados.....	133
3.2.6 Dimensión de vínculos de asociación interpersonal y	
afectiva. Conformación base de la entrevista	
semiestructurada.....	137
3.2.7 Diseño y estrategia del muestreo.....	139
3.2.7.1 Población objetivo	139
3.2.7.2 Estrategia de muestreo	140

3.2.7.3 Tamaño de la muestra	140
3.3 Presentación de resultados	141
3.3.1 Indicadores resultado del cuestionario.....	142
3.3.2 Indicadores resultado de la entrevista.....	176
3.4 Conclusiones	183

Capítulo 4

Propuesta de intervención

4.1 Metodología proyectual de Norberto Chaves	
para la propuesta de diseño	186
I. Investigación.	186
II. Identificación.	187
III. Sistematización.	187
IV. Diagnóstico.....	188
V. Política de imagen y comunicación.....	188
VI. Formulación de la estrategia general de la intervención.	195
VII. Diseño de la intervención general.....	195
Fundamentos conceptuales	196
VIII. Elaboración de programas particulares.	198
4.2 Desarrollo de los componentes del Botiquín de primeros auxilios	
con perspectiva de género	201
4.3 Implementación a través de un grupo focal	213

4.4 Conclusiones 228

Referencias 235

Tablas 251

Figuras 252

Gráficas 254

Introducción

Los estudios respecto a la violencia por género actualmente han avanzado mucho, desde distintas áreas del conocimiento. No es aventurado decir que todas las mujeres han vivido algún tipo de violencia, ya sea en su núcleo familiar o en el ámbito social. El tema ha cobrado gran importancia en muchos de los estratos sociales y culturales. El interés principal al realizar este trabajo de investigación es coadyuvar a una Institución de Educación Superior como lo es la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEMEX) en su esfuerzo por transversalizar la prevención de la violencia por género en su comunidad administrativa, donde el personal tiene contacto con estudiantes de nivel medio superior, superior y de posgrado, así como profesores de todo tipo de plaza y personas en general.

La propuesta para efectuar este objetivo es la aplicación en el caso específico del personal administrativo que labora en la Secretaría de Investigación y Estudios Avanzados (SIEA) de la UAEMEX, por ser un espacio que se destaca por el interés de sus autoridades en el tema, y que además brindó las facilidades para su aplicación y estudio.

Partiendo desde la premisa del diseño como disciplina que tiene la posibilidad de transformar ideologías y constructos sociales con base en el discurso visual que utiliza, con el cual atrae la atención del usuario al tiempo de convencerlo de usar o no un producto o servicio. El diseño mantiene una relación muy cercana con la sociedad y la cultura, en una simbiosis intrínseca donde se retroalimentan uno al otro, de lo cual el diseño se apoya para tener validez en sus productos.

Para este propósito, se inicia con los conceptos relacionados con los grupos sociales desde la perspectiva que este trabajo de investigación requisita, es decir, desde la cultura, la identidad, el lenguaje, la comunicación y la comunicación institucional. Estas definiciones analizadas y desarrolladas por diversos autores permiten reconocer la influencia que el diseño tiene desde este contexto, con lo cual es posible reconocer la pertinencia de esta disciplina como auxiliar en la prevención de la violencia por género desde la comunicación visual.

El presente trabajo de investigación se divide en cuatro capítulos, los cuales responden a cada uno de los objetivos específicos planteados en este proyecto y que tienen como propósito brindar una base conceptual, integrar los elementos necesarios para distinguir el contexto histórico en el que se realiza, reconocer la problemática específica y real que las personas a quienes va dirigida la estrategia de diseño y finalmente, realizar la propuesta del objeto diseñístico mediante el cual se pretende coadyuvar a la prevención de la violencia por género en la SIEA de la UAEMEX.

En el primer capítulo se reconoce que la cultura, la educación y el entorno íntegro de los grupos sociales son algunos de los factores que determinan los usos y costumbres en las formas básicas de relacionarse de las personas, definiendo las pautas de comportamiento y dando estructura a las diversas identidades; lo que propicia la continuidad y fortalecimiento de relaciones disfuncionales normalizadas.

En este contexto, el lenguaje desempeña una función sustancial como medio de comunicación y como transmisor directo de los constructos sociales en una búsqueda constante de compartir las realidades de cada individuo, partiendo del concepto básico de comunicación que se refiere a la interacción que hay entre dos seres vivos con la intención de compartir una información específica.

Como una subcategoría de la comunicación se encuentra la comunicación institucional, la cual pretende compartir su identidad basada en los valores y principios que ésta misma se asigna a las personas que integran su comunidad, mediante diversas acciones tanto aceptables como prohibitivas con lo cual se va conformando la personalidad de la institución.

Mediante la relación existente entre lenguaje, cultura e identidad, como contexto del modelo cualitativo de investigación y del paradigma del constructivismo social desde donde se generan significados colectivos; se pretende destacar las posibilidades del diseño y su capacidad discursiva para incidir en la institucionalización a partir de su injerencia en la transmisión de valores y lo que puede aportar a partir de la incorporación de la perspectiva de género.

La conceptualización del diseño como un proceso de construcción de sentido se alinea con la idea de que el diseñador tiene un papel activo en la generación de significados y valores culturales. Desde esta perspectiva, el diseño se convierte en una herramienta con un poder discursivo capaz de conformar, mantener o modificar valores sociales de manera sostenible culturalmente. El reconocimiento del poder discursivo del diseño implica una mayor responsabilidad por parte del diseñador, quien debe considerar cuidadosamente las implicaciones sociales de su trabajo en cada etapa del proceso, desde el bocetaje hasta la presentación final. La responsabilidad profesional, ética, social y cultural se convierte en un marco necesario para guiar las decisiones del diseñador y su contribución al entorno social.

La adopción de la comunicación visual como un enfoque integral del diseño también destaca la importancia de la sustentabilidad, tanto en términos de responsabilidad social como en la selección de materiales y prácticas ambientalmente amigables. La consideración de la diversidad cultural y las responsabilidades sociales se convierten en prioridades esenciales para el diseñador contemporáneo, que busca contribuir a soluciones creativas y sustentables en un mundo en constante cambio.

El lenguaje, la comunicación y el diseño emergen como elementos esenciales para la transmisión de signos y símbolos que configuran la identidad humana y permiten la propagación de mensajes, incluyendo aquellos relacionados con la violencia por género.

El capítulo dos se distingue por dar puntual reconocimiento del contexto de la problemática, se argumentan diversos conceptos como: sexo biológico, género, violencia contra la mujer, acoso, hostigamiento y discriminación, por mencionar algunos; así como de las diversas estrategias que se distinguen para la prevención de la violencia por género que desde las diversas Organizaciones Mundiales se han puntualizado.

La violencia por género es un tema que afecta de una u otra forma a todas las mujeres desde su nacimiento. Con el paso del tiempo y con el desarrollo de su razonamiento, van descubriendo que hay diversos tipos de violencia por género; de algunas expresiones toman conciencia y hacen lo posible por evitarlas, algunas más las normalizan porque las viven y reconocen desde el seno familiar. Desde hace varios años, se ha ponderado el tema de la violencia por género en diversos Organismos Internacionales, que han realizado múltiples propuestas con la finalidad de coadyuvar a prevenir y en un futuro erradicar esta problemática.

Se enfatizan las acciones afirmativas, acciones transversales, acciones mixtas y otras acciones como categorías clave para avanzar hacia la igualdad sustantiva. Estas acciones buscan acelerar su implementación, fortalecer las capacidades institucionales para incorporar la perspectiva de género, beneficiar a mujeres y hombres en la solución de problemáticas sociales específicas, y promover la igualdad de manera indirecta desde diversas instancias.

En definitiva, se distingue que la equidad de género y la igualdad sustantiva son esenciales para erradicar la discriminación, las desigualdades y la violencia de género de manera sistemática. La igualdad sustantiva no solo es un principio ético, sino también un camino hacia sociedades más justas, inclusivas y respetuosas de la diversidad y las diferencias entre mujeres y hombres.

Como parte del capítulo tres se expone el panorama internacional, nacional y el que corresponde a la UAEMEX; eventos y compromisos internacionales y regionales que reflejan la creciente conciencia y esfuerzos para abordar la discriminación y la violencia por género. Sin embargo, también subrayan la necesidad continua de implementar políticas y acciones efectivas para lograr una igualdad real y eliminar las barreras que enfrentan las mujeres en diversas áreas de la sociedad. La investigación destaca la importancia de la participación activa, la educación y la concientización como elementos clave para avanzar hacia sociedades más equitativas y justas.

Se reconoce la existencia de numerosos organismos, tanto públicos como privados, que ya están utilizando diversas formas de comunicación visual, como manuales, infografías o carteles, para acercar esta información a sus públicos usuarios y trabajadores.

De manera particular, se proporciona un panorama detallado del contexto histórico y la estructura organizativa actual de la Secretaría de Investigación y Estudios Avanzados (SEA) de la UAMEX. La evolución de esta entidad, desde su inicio como la *Coordinación General de Investigación Científica* en 1977 hasta su transformación en Secretaría en 2005, destaca su compromiso con acercar la investigación a los diversos organismos académicos de la universidad. La SIEA juega un papel crucial en las funciones sustantivas de la UAMEX, especialmente en relación con los posgrados, programas y recursos aplicados en la investigación científica.

Los objetivos del diagnóstico se centran en analizar el nivel de conocimiento del personal sobre violencia por género mediante un cuestionario, reconocer la significación que otorgan a este tipo de violencia a través de entrevistas y diseñar indicadores locales de género para la estrategia de prevención.

En cuanto a los instrumentos de investigación, se opta por el cuestionario, el análisis de contenido, la entrevista y el grupo focal. Estos instrumentos se eligen por su capacidad para recopilar datos cuantitativos y cualitativos de manera efectiva, considerando la sensibilidad del tema de la violencia por género. Con los resultados obtenidos, fue posible obtener datos valiosos para comprender mejor la situación en la SIEA de la UAMEX y diseñar una estrategia efectiva para prevenir la violencia por género en las relaciones laborales de su personal administrativo.

Finalmente en el capítulo cuatro, con la información recopilada a lo largo de los tres capítulos anteriores, y que brindó la contextualización completa de la problemática y de las personas involucradas, fue posible realizar una propuesta de estrategia de diseño de comunicación institucional cuya intención es prevenir la violencia por género en las relaciones laborales en el caso específico del personal administrativo de la SIEA de la UAMEX, misma que se compartió en un grupo focal con algunas personas de la SIEA para observar y conocer su percepción e interés o desagrado por dicha propuesta.

Se destaca la metodología empleada en el proceso de este trabajo de investigación. Este proyecto se enmarca como investigación del tipo descriptiva, porque se basa en las diferentes realidades alrededor de un suceso y se constituye por la descripción, el registro, el análisis y la interpretación de los acontecimientos.

Para el desarrollo de la investigación, así como la integración y proceso de las propuestas de diseño se empleó la Metodología proyectual de Norberto Chaves (1994) la cual considera dentro de sus ocho puntos la evolución lógica de este trabajo

de investigación, lo que permitió llegar a una solución gráfica desde la comunicación institucional que cumpla con los requerimientos y necesidades que el personal administrativo que labora en la SIEA de la UAEMEX requiere para prevenir la violencia por género.

Por otro lado y en el caso específico del planteamiento y desarrollo del diagnóstico, se empleó la metodología del marco lógico, documento elaborado por la Organización de las Naciones Unidas y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (ONU /CEPAL, 2015) con la cual es posible reconocer el árbol de problemas, que identifica y analiza las causas y efectos del problema principal, en este caso la violencia por género en las relaciones laborales del personal administrativo de la SIEA de la UAEMEX, así como definir el árbol de objetivos, que busca reconocer la situación en un plazo futuro y percibir los resultados deseados después de resolver los problemas planteados.

El utilizar la Metodología proyectual de Norberto Chaves (1994) en conjunto con la Metodología del marco lógico (2015) permitió tener una visión más amplia de los alcances tanto de la problemática como en el proceso de la construcción de soluciones que conformaran todos los elementos necesarios y que tuviera características accesibles para todo tipo de persona que quiera usarlo, porque es un objeto diseñístico planteado para el personal administrativo de la SIEA de la UAEMEX, aunque no es limitativo para implementarse en otro espacio académico.

El diseño estratégico, enmarcado en la propuesta, se basa en el enfoque del usuario, buscando generar empatía y proponer soluciones innovadoras. La estrategia propuesta se materializa en un *botiquín de primeros auxilios con perspectiva de género*, el cual incluye diez objetos diseñísticos que van desde folletos, trípticos, infografías hasta un juego de cartas. Cada componente aborda temas clave relacionados con la violencia por género, como: antecedentes, estrategias, glosario, violencia por género, violentómetro, acoso y hostigamiento, estereotipos y roles de género, discriminación por género, lenguaje incluyente y una dinámica lúdica para reflexionar y concientizar.

A manera de conclusión, se reconoce la necesidad de atender y dar seguimiento a los distintos tipos de violencia que se perciben, viven y perpetúan al interior de la Universidad; esta concepción se refuerza al realizar el diagnóstico y observar desde el cuestionario y la entrevista que el personal administrativo de la SIEA de la UAEMEX tiene un nivel medio-bajo de conocimiento sobre la violencia por género. Un punto que afecta aún más es que parte del personal administrativo o no le interesa el tema o le tiene animadversión porque lo poco que conoce del tema parte de la desinformación que brindan las redes sociales.

Se concluye que la estrategia de diseño de comunicación institucional para prevenir

la violencia por género en las relaciones laborales en el caso específico del personal administrativo de la SIEA de la UAEMEX, debe incentivar el uso de los diversos objetos diseñísticos que la conforman mediante un lenguaje sencillo y concreto, que presente ejemplos de uso cotidiano en el entorno laboral y que brinde los argumentos que el mismo personal requiere para entender y reconocer la necesidad de atender y prevenir la violencia por género. La propuesta de diseño tiene como objetivo proporcionarle al personal administrativo de la SIEA de la UAEMEX las herramientas básicas necesarias para conocer el tema de la violencia por género, lo que conllevará a la implementación y uso en su lenguaje tanto oral como escrito; resignificando las concepciones y deconstruyendo los paradigmas establecidos.

Capítulo 1

Marco teórico conceptual

En este capítulo se plantea la necesidad de reconocer a la teoría de la comunicación y al lenguaje como agentes de construcción social. Para lograr una comprensión exacta del tema, se abordarán definiciones como cultura, identidad y comunicación institucional desde las concepciones de varios estudiosos, esto permitirá un acercamiento a su visión. Asimismo, se propone al constructivismo social como marco referencial para comprender el fenómeno social que se busca atender; en este caso se considera al diseño gráfico como agente social, cuyo lenguaje discursivo le permite insertarse en la comunicación institucional para coadyuvar en un cambio de visión y perspectiva que integra al tema de la violencia por género.

Se ha recurrido a varios autores para analizar los distintos conceptos, como Ricœur (1995) para comprender el tema del lenguaje; Berger y Luckmann (2005), el constructivismo social; Serrano et al (1982), como referente en el caso de la comunicación; Benavides (2005), el de diseño y su implicación social; Geertz (2003), respecto a cultura y Giménez (2009), en identidad, por mencionar algunos autores. Las distintas posturas permitirán una visión más amplia del tema.

1.1 Cultura

Según diversas interpretaciones de distintos escritores, la cultura se identifica como el producto resultado de la actividad humana, ejerciendo así una influencia directa en las labores del diseñador profesional. A lo largo de la historia de la humanidad, el concepto de cultura ha experimentado cambios, pero se reconoce en última instancia por su participación en la configuración de las estructuras sociales. De acuerdo con Altieri (2001)

Cicerón en las *Tuscanas* (2,13) emplea la expresión *cutura animi* en el sentido de *educación espiritual*; y Horacio, en las *Epístolas* (1, 1, 40. B), usa la palabra con el mismo sentido, si bien no añade término especificativo alguno. *Cultura*, atento a su definición verbal-etimológica es, pues, educación, formación, desarrollo o perfeccionamiento de las facultades intelectuales y morales del hombre; y en su reflejo objetivo, cultura es el mundo propio del hombre, en oposición al mundo natural, que existiría igualmente aún sin el hombre [...] no es solamente el proceso de la actividad humana [...] es también el producto de tal actividad, de tal formación, o sea, es el conjunto de maneras de pensar y de vivir, cultivadas, que suelen designarse con el nombre de *civilización* [...] comprendidos tanto el lenguaje, la industria, el arte, la ciencia, el derecho, el gobierno, la moral, la religión, como los instrumentos materiales o artefactos en los que se materializan las realizaciones culturales mediante los cuales surten efecto práctico los aspectos intelectuales de la cultura (edificios, instrumentos, máquinas, objetos de arte, medios para la comunicación, etc.). (p. 15)

El autor argumenta que aun cuando el término actualmente contempla y agrupa varios puntos, no siempre fue concebido de esta manera. En la Antigua Grecia el término era *paideya* y en Roma, *humanitas*, donde se hacía referencia a una educación distinguida y superior a la estándar. Esencialmente, se entendía que todo aquel que practicaba las bellas artes estaba educado y formado. Alteri (2001) destaca que “[...] en su perfecta y genuina naturaleza, [...] [el] hombre [es] concebido como pura *mente*, como puro *espíritu* [...]” (p. 15), lo cual lo diferencia de los animales.

En este orden de ideas, se tenía en buen concepto a quien estudiaba las buenas artes, y se consideraba inferior y se despreciaba a quienes realizaban trabajos manuales o aprendían un oficio, pues esto les parecía vulgar, al mismo nivel de los animales. Alteri

(2001) reconoce que esta definición de cultura es *aristocrática*, porque no cualquier persona tiene acceso a este tipo de forma de vida; es *naturalista*, pues deja fuera del concepto a toda actividad mundana, y finalmente es *contemplativa*, ya que enaltece la vida teórica antes que las actividades prácticas para el bien de los grupos sociales. Durante la Edad Media se conservó la idea de mantener el término como aristocrático y contemplativo; sin embargo, cambió el carácter naturalista por el religioso-trascendente, donde el fin de la cultura es preparar al hombre con fines religiosos.

Para Beristáin (2003) la cultura es un

Conjunto de sistemas de comunicación (sistemas de signos) de gran complejidad estructural debido a que concierne a lo social. Entre tales sistemas, el más importante y poderoso es la lengua, debido a que la sociedad sólo es posible gracias a la existencia de la lengua (el sistema de signos lingüísticos que permiten la comunicación entre los seres humanos), y viceversa. En efecto, la sociedad y el individuo se determinan mutuamente en la lengua y por medio de ella. La lengua es una realización del lenguaje que consiste en la facultad de simbolizar, es decir, de representar lo real por un signo y de comprender ese signo como representante de lo real. (p. 130)

Y complementa al decir que “[...] la cultura determina el modo en que el individuo piensa, se expresa, reacciona, incluso regula su comportamiento: la cultura es un producto individual y social, es ahí donde radica su complejidad, y es el lenguaje el único instrumento que el ser humano tiene para perpetuar y modificar su propia cultura”. (Beristáin, 2003, p. 127) En palabras de Geertz (2003), “[...] el hombre es un animal inserto en tramas de significación que él mismo ha tejido [...] la cultura es esa urdimbre y el análisis de la cultura ha de ser, por lo tanto, no una ciencia experimental en busca de leyes, sino una ciencia interpretativa en busca de significaciones”. (p. 20) Asimismo, señala que desde la antropología se denomina cultura a los

Sistemas en interacción de signos interpretables [...] la cultura no es una entidad, algo a lo que puedan atribuirse de manera casual acontecimientos sociales, modos de conducta, instituciones o procesos sociales; la cultura es un contexto dentro del cual pueden describirse todos esos fenómenos de manera inteligible, es decir, densa. [...] Comprender la cultura de un pueblo supone captar su carácter normal sin reducir su particularidad. Dicha comprensión lo hace más accesibles, los coloca en el marco de sus propias trivialidades y disipa su opacidad. (p. 27)

Giménez (2008) reflexiona que gracias a la conceptualización de cultura realizada por Geertz inicia la fase simbólica alrededor de este término, donde ya no se contempla a la cultura como pautas de comportamiento como ocurría en los años cincuenta, sino más bien como pautas de significados, con lo que formula otra definición para cultura inspirada en las concepciones de Geertz (2003) y John B. Thompson (2002): “[...] organización social de significados, interiorizados de modo relativamente estable por los sujetos en forma de esquemas o de representaciones compartidas, y objetivados en formas simbólicas, todo ello en contextos históricamente específicos y socialmente estructurados”. (Giménez, 2008, p. 8)

Por otro lado, Amador (2008) destaca que

La cultura se crea y recrea en el proceso práctico-discursivo, produciendo constantemente sentidos, al interior de la vida comunitaria [...] el mundo real, lejos de ser algo puramente objetivo, está construido sobre la base de los hábitos lingüísticos de cada grupo cultural [...] El grupo es determinado por los códigos culturales y, a su vez, los códigos culturales son creados y transformados por el grupo social; se trata de procesos simultáneos y complementarios. (p. 21)

En palabras de Villar (2020) cultura es

[...] el patrimonio heredado, transmutado, incrementado, compartido y transmitido de generación en generación por los miembros del grupo a partir de símbolos que son compartidos por una colectividad y que producen significados [...] La cultura desde la comunicación puede entenderse como dimensión y expresión de la vida humana mediante símbolos y artefactos, como el campo de producción, circulación y consumo de signos, textos, narrativas y como una praxis que se articula en una teoría. Es considerada como un espacio de acción y transformación humanas. (p. 26)

De la misma forma, Villar destaca que “[...] la cultura requiere de lenguajes sociales para coexistir e incluso para transformarse, estos lenguajes están cargados de valores simbólicos socializados a partir de representaciones, textos o narrativas”. (p. 22)

El Instituto Nacional de las Mujeres en su obra *Cultura institucional y equidad de género en la Administración Pública* (2002) retoma a Holsa y Todaro (1992), quienes afirman que “[...] la cultura institucional designa un sistema de significados compartidos entre los miembros de la institución que produce acuerdos sobre lo que es un comportamiento correcto y significativo [...]”. (p. 13) Además, indica que

[...] ésta incluye el conjunto de las manifestaciones de poder, de características de interacción y de toma de decisiones y de los valores que surgen al interior de las organizaciones que, a lo largo del tiempo, se convierten en hábitos y en parte de la personalidad o 'forma de ser' de éstas. La cultura institucional es [...] la personalidad de una institución: si su estructura puede considerarse como su cuerpo, su personalidad o alma es la manera en que la gente se relaciona entre sí y los valores y creencias dominantes. Determina las convenciones y reglas no escritas de la institución, sus normas de cooperación y conflicto, sus canales para ejercer influencia. (p. 14)

Finalmente, la Coordinadora de la Organización No Gubernamental de Desarrollo (ONGD) de la Comunidad Autónoma Vasca (1995), en la Guía para alfabetizarse en género y desarrollo subraya que

[...] los valores centrales de todo organismo son aquellos principios y creencias fundamentales que subyacen a su práctica. Puede haber una gran brecha entre los valores a los que se aspira y los valores integrados, y esto ocurre esencialmente cuando se trata de género, pues se puede encontrar un discurso políticamente correcto, pero no una verdadera intención de integrar la igualdad de género de manera total en la cultura institucional. (s/p)

En conclusión, a lo largo del análisis de diversas perspectivas sobre el concepto de cultura, se ha identificado su evolución histórica y su influencia en la formación de construcciones sociales. Desde la definición de Altieri, que destaca la educación espiritual y el desarrollo de las facultades intelectuales y morales del hombre, hasta las conceptualizaciones de Beristáin, Geertz, Giménez, Amador, Villar, y otras fuentes, se ha delineado la complejidad de la cultura como un fenómeno dinámico, simbólico y social.

Se aborda también la noción de cultura institucional, destacando su papel en la conformación de valores compartidos dentro de una organización. La cultura institucional, según diversas fuentes, influye en las manifestaciones de poder, la interacción, la toma de decisiones y los valores de una institución, convirtiéndose en parte de su personalidad.

En última instancia, se reconoce que la cultura, ya sea a nivel individual o institucional, está intrínsecamente ligada a la vida humana, influyendo y siendo influenciada por los individuos y las instituciones en un constante proceso de creación y transformación de significados. Esta comprensión de la cultura es fundamental para el análisis y abordaje de diversas áreas, incluyendo el diseño profesional, donde la sensibilidad cultural puede ser determinante.

1.2 Identidad

Otro concepto, incluso categoría que es relevante para este trabajo de investigación es el de la identidad, porque se relaciona con la cultura de manera intrínseca como se muestra a continuación. En palabras de Giménez (2009), “[...] la identidad está relacionada con la idea que tenemos acerca de quiénes somos y quiénes son los otros, es decir, con la representación que tenemos de nosotros mismos en relación con los demás”. (p. 11) Este autor reconoce que es necesario realizar comparaciones para encontrar semejanzas y diferencias entre la gente con la que tratamos. La cultura es el elemento que define las identidades de un grupo social. Asimismo, indica que “[...] la identidad se aplica en sentido propio a los sujetos individuales dotados de conciencia y psicología propias, pero sólo por analogía a las identidades colectivas”. (p. 12)

Giménez distingue la identidad individual como proceso subjetivo y autorreflexivo, donde la persona selecciona sus diferencias respecto a las de los demás y de su constructo social, con lo que genera un catálogo de atributos culturales seleccionando de lo que la persona reconoce con valor social y que le dan cierta estabilidad por un tiempo. Sin embargo, esas características que el individuo escoge no son fortuitas ni se dan al azar. La intención es obtener reconocimiento de su comunidad, que su círculo social avale las características elegidas.

Por otro lado, Alcaide (2019) refiere que el rol es parte de la identidad del individuo, son papeles que representan a las personas dependiendo del grupo social en el que se encuentren: “Se trata de rasgos permanentes, como la nacionalidad, la edad, [...] en parte ligados a situaciones de interacción específicas”; (p. 300) además, destaca que los roles se pueden cambiar de un momento a otro e incluso asumir varios a la vez, determinados social y culturalmente.

El Instituto Nacional de las Mujeres (2007) menciona que en 1968 el investigador Robert Stoller realizó un estudio sobre trastornos de identidad, donde quedó demostrado que “[...] lo que determina la identidad y el comportamiento masculino o femenino no es el sexo biológico, sino las expectativas sociales, ritos, costumbres y experiencias que se ciernen sobre el hecho de haber nacido mujeres u hombres”. (p. 7) Destaca también que este estudio permitió entender que “[...] la identidad de las personas y su posicionamiento social, provienen de las representaciones y significados culturales atribuidos a la ‘masculinidad’ y a la ‘femineidad’, así como de los principios sexistas incorporados en las reglas de funcionamiento de las instituciones públicas y privadas”. (p. 7) Esto lo complementa Navarro (2018), quien indica que el concepto de género “[...] es estrictamente social [...] y está estrechamente ligado a lo que la sociología

define como institución. [...] La institucionalización serían las prácticas cíclicas, los patrones repetitivos de conducta”. (s/p)

En este sentido, resulta interesante la opinión de Thompson (2002), quien menciona que

Es probable que las imágenes estereotipadas y los patrones repetitivos de los productos culturales contribuyan en cierta medida a la socialización de los individuos y a la formación de su identidad. Pero también es probable que los individuos nunca sean completamente moldeados por estos y otros procesos de socialización, y que sean capaces de mantener por lo menos alguna distancia, intelectual y emocional, de las formas simbólicas que se construyen a partir de ellos y en torno a ellos. (p. 162)

Incluso destaca que, aunque percibe y entiende los conceptos, resultado de infinidad de investigaciones, opta por anteponer un *es probable*, antes que tomar los datos como ciertos.

Es así como la identidad se interrelaciona con la cultura y el entorno social de cada individuo, desde donde toma lo que considera que le podrá ayudar a tener reconocimiento y aceptación que es la distinción que le da la identidad, una valía que le permitirá crear lazos con el sector de la sociedad que más le interesa.

La relación entre identidad y cultura es esencial para entender cómo las representaciones y significados culturales influyen en la construcción de la identidad individual y colectiva. La identidad se convierte así en un elemento crucial en el diseño, donde la creación de objetos y construcciones visuales busca establecer conexiones con los usuarios, modificando y transformando la identidad de los constructos sociales.

En el ámbito del diseño, la comprensión de la identidad se vuelve esencial, ya que los diseñadores desempeñan un papel significativo como transformadores de realidades sociales. La capacidad de crear productos y construcciones visuales que permitan a los usuarios identificarse y conectarse con su cultura y entorno social se convierte en una herramienta poderosa para el diseñador, influyendo en la forma en que la identidad se construye y se modifica a través del diseño. En resumen, la identidad no solo es un elemento intrínseco a la individualidad, sino también una fuerza dinámica y moldeable que se nutre de la interacción constante con la cultura y la sociedad.

1.3 Lenguaje

Se reconoce al lenguaje y a la comunicación como elementos fundamentales en las sociedades para transmitir no solo mensajes, sino la cultura y la identidad de los individuos que las integran, quienes por este medio tratan de compartir su realidad con los demás. Desde el Homo sapiens en la prehistoria, el ser humano ha tenido la necesidad de compartir con sus congéneres lo que percibe de la realidad, intercambiar impresiones, ideas, valiéndose no solo del habla sino de sonidos, gestos, mímicas, objetos, ruidos, entre otros, que de acuerdo con cada comunidad o grupo de personas, tendrán el significado asignado entre ellos.

En palabras de Vilchis (2006), el lenguaje es “[...] esencialmente un sistema de comunicación [...] Todo lenguaje tiene como elementos fundamentales al signo, el pensamiento y el objeto y se relaciona con el mundo, en el proceso de comunicación a través del sentido y la referencia”. (p. 218) Ricœur (1995) complementa la definición al destacar que “[...] el lenguaje es en sí el proceso por el cual la experiencia privada se hace pública [...] es la exteriorización gracias a la cual una impresión se trasciende y se convierte en una expresión”. (p. 33) Fabbri (2000) considera al lenguaje como un hojaldré, ya que enfatiza que no solo es el enunciado o texto el que debe ser analizado, sino todo el conjunto, como cuando una persona habla y maneja la entonación, gestos, movimientos; es decir, lo que se conoce como comunicación no verbal. De acuerdo con Bronckart (1980), el psicólogo conductista John Watson (1878-1958) define al lenguaje como

[...] la suma de los hábitos verbales de un individuo, y el pensamiento como un lenguaje subvocal [...] La actividad de denominación de los objetos y acontecimientos es de gran importancia en la medida en que permite el desencadenamiento de otras conductas, tanto verbales como no verbales. En la concatenación de estímulos y respuestas que organiza nuestra vida, los vocablos pueden provocar reacciones al igual que los objetos que sustituyen. (pp. 23-24)

A su vez, Bronckart (1980) destaca la concepción de Saussure como “[...] el lenguaje es una facultad de que disponen todos los hombres, dotados de órganos fonatorios y que lo saben utilizar: se apoya en un sustrato biológico indudablemente universal”. (p. 89)

Por su parte, Perceval (2015) señala que es gracias a la convivencia en grupos sociales que el ser humano y sobre todo su cerebro, son capaces de desarrollar, aprender y entender un lenguaje, debido a la práctica constante y asimilación de los distintos vocablos con sus respectivos signos. También afirma que el lenguaje va de

la mano de la gestualidad, incluso afirma que no puede existir uno sin el otro, “[...] dentro de una teoría comunicativa es mejor unificar todas las señales, tanto sonidos como gestos, como expresiones corporales, como alteraciones del propio cuerpo, con intención de transmitir un mensaje”. (pp. 26, 28)

Calsamiglia (2002) en cambio, destaca la definición de lenguaje de Malinowski (1939), antropólogo lingüista, para quien el lenguaje es

[...] como el prototipo de ‘simbolismo’, uno de los componentes fundamentales de la cultura de los pueblos [...] es una actividad humana privilegiada que asegura la transmisión cultural, que permite el control intelectual, emotivo y pragmático del ‘destino’ de las personas, así como la creación artística y lúdica de los grupos humanos. (p. 102)

Este concepto que se ve fortalecido con el pensamiento de Sapir (1969), de quien Bronckart (1980) alude

[...] el lenguaje es ante todo una actualización vocal de la tendencia a ver la realidad de modo simbólico [...] lo cual significa [...] que el lenguaje cumple, además de su función de comunicación, una función de representación. [...] el lenguaje consiste en una relación simbólica particular (fisiológicamente arbitraria) entre los diversos elementos de la conciencia, por un lado, y otros elementos diferenciados, localizados en los centros auditivos, motores, nerviosos y demás, del cerebro, por el otro. (pp. 103, 105)

Continuando con Bronckart (1980), este autor menciona que el lenguaje presenta tres funciones esenciales

[...] la función expresiva o emotiva, centrada en el emisor, la función conativa, orientada hacia el destinatario, y la función referencial, que afecta directamente a la relación con el contexto, es decir, el contenido que hay que transmitir. [...] A estas tres funciones, propuestas ya por Bühler, Jakobson añade la función fática que tiene por objeto mantener ‘abierto’ el contacto entre los interlocutores, la función metalingüística que consiste en tomar el código como objeto de reflexión y como contenido de un mensaje, y, finalmente, la función poética que caracteriza la intención del mensaje en cuanto tal, es decir, el acento puesto sobre las características del mensaje por sí mismas. (p. 118)

En palabras de Amador (2008), el lenguaje va más allá; es decir, permite al ser humano crear realidades, una o varias para cada persona, donde se destaca la necesidad de coincidir con esas realidades simbólicas entre los integrantes de un grupo social para poder forjar una realidad en común

[...] podemos señalar que lo que distingue a los seres humanos, es el desarrollo de una inteligencia y una imaginación simbólicas, que van más allá de lo meramente práctico. La realidad en la que vive el ser humano es una realidad creada por las formas simbólicas: el lenguaje crea al mundo al enunciarlo. Nuestra construcción de la realidad se basa en una compleja articulación de formas simbólicas de las que depende nuestra capacidad de comprender y expresar nuestras experiencias. (p. 14)

Por otro lado, Benavides (2005) sugiere analizar la relación entre el lenguaje y los procesos de conocimiento, para lo cual indica que es necesario tener muy presente la cognición social, a la cual le da dos formas de entenderla: la primera a la que llama *mentalista* y que se refiere

[...] al procesamiento mental de la información acerca del mundo: percepción y comprensión. Desde esta perspectiva, el discurso se convierte en un tipo de tratamiento que el sujeto hace de los datos que recibe y, por ello, el investigador está en condiciones de observar los datos como rasgos mentales, susceptibles de ser eliminados o corregidos en cada individuo. (pp. 24-25)

Y la segunda la enfoca en los *propios procesos sociales y culturales*, la cual se entiende como propio de cada persona y que es

El resultado de la naturaleza social de los preceptores y de la construcción social del conocimiento del mundo; es decir, la forma en que los sujetos piensan en el mundo real. Desde esta perspectiva, el discurso se convierte en un conjunto de acciones públicas de las personas con determinados efectos sociales. (p. 25)

Se reconoce, entonces, que si se pretende una transformación hacia una sociedad igualitaria, se debe comenzar a visibilizar lo femenino como categoría desde el lenguaje, precisamente por la influencia directa que tiene en la sociedad; dicho con las palabras de Vélez y Zarza (2016), “[...] incluirla [la perspectiva de género] debe ser una convicción más allá de una mera acción políticamente correcta, pues sólo así la perspectiva de género puede convertirse en una estrategia inteligente que garantice, no sólo en la educación superior sino en la sociedad en general”. (p. 222)

El lenguaje es una facultad que muchos animales poseen ya que se comunican mediante sonidos guturales o utilizando elementos de la naturaleza; sin embargo, los seres humanos son los únicos que generan representaciones donde interviene el signo y el significado; que buscan compartir la realidad que viven y la de los demás mediante la lengua, donde se genera la unión entre los signos del lenguaje y las palabras, que se han seleccionado mediante acuerdos que se realizan entre un colectivo social específico. El lenguaje se aplica no solo en la lingüística, sino en todo lo que interviene en la comunicación humana, llámense sonidos, chasquidos, gestos, movimientos corporales; es decir, todos los elementos que utilizan las personas al intentar transmitir un sentimiento o idea.

Se entiende entonces que el lenguaje no solo se refiere al habla, es un concepto amplio y complejo que implica otras formas de comunicación, que influyen directamente en el mensaje que se transmite y, sobre todo, permite al ser humano crear sus realidades (partiendo del hecho de que todo acontecimiento se puede ver desde distintas percepciones), imprescindibles para generar grupos sociales coincidentes.

El lenguaje es el medio que permite la transmisión de la cultura, ente polimorfo y dinámico; que cambia a cada momento gracias a las interacciones de cada una de las personas que conforman los grupos sociales. Es este ensamble lo que el diseñador debe tener presente y analizarlo a detalle para entender las relaciones culturales que existen en el público al que su trabajo irá dirigido. Comprenderlo le permitirá distinguir los puntos fuertes y débiles del grupo social, con la intención y responsabilidad de entregar propuestas que busquen mejorar los ambientes culturales a donde van dirigidos.

Se reconoce al lenguaje específicamente visual como la herramienta principal del diseño, debido a que es precisamente mediante éste que el diseñador logra la cohesión entre producto y público usuario, reforzando con esto la identidad de las empresas, valiéndose de otros mecanismos como la percepción, las emociones y los sentidos como partes integrales de su estrategia.

Por otro lado y ya dentro del contexto del tema principal de este trabajo de investigación, se promueve utilizar en la medida de lo posible el lenguaje libre de violencia por género, que como lo menciona el *Manual de comunicación social con perspectiva de género del estado de Nayarit* (2014) se presenta cuando se emiten “[...] mensajes que, debido a su forma o fondo, resultan discriminatorios por razón de sexo [...] debemos entender que los vocablos tienen género pero no sexo [...] mientras los sexos son dos (femenino y masculino), los géneros pueden ser, si hablamos de la lengua española o castellana, hasta seis: femenino, masculino, neutro, común, epiceno y ambiguo”. (pp. 12-13)

El *Manual para el uso de un lenguaje incluyente y con perspectiva de género* (CONAVIM, 2017) destaca que “[...] existe un uso sexista de la lengua en la expresión oral y escrita (en las conversaciones informales y en los documentos oficiales) que transmite y refuerza relaciones asimétricas, inequitativas y jerárquicas que se dan entre los sexos en cada sociedad y que es utilizado en todos los ámbitos de la misma”. (p. 5) Aquí se hace énfasis en el lenguaje administrativo y en la comunicación institucional, debido a que será en estos rubros donde se buscará fortalecer el tipo de lenguaje que debe emitir la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEMEX).

1.4 Comunicación

Otro tema fundamental en este proyecto de investigación es la comunicación, de la cual se expondrá de manera breve pero concisa para entender la relación con la temática desde el lenguaje. La necesidad de interactuar con otros individuos de su misma especie, advertirse del peligro o indicar dónde se encuentra el agua o la comida, es una cualidad que compartimos los seres humanos y los animales, cada especie a su manera y empleando los recursos que tiene a su alcance.

Guardia de V. (2009) destaca que, desde sus orígenes, el ser humano ha buscado distintas formas de comunicarse, como las señales de humo o las palomas mensajeras, que reflejan la búsqueda constante por solucionar esta necesidad, a lo que Serrano (2007) agrega que su evolución marcó la pauta para que su aparato vocal se fuera modificando y adecuando a fin de poder convertir los sonidos guturales en palabras; tal como menciona Perceval (2015), “[...] al mismo tiempo que se desarrolla el lenguaje, el humano estructura su cerebro, gracias a los demás, que mediante el trabajo constante de la conversación amplían sus capacidades mentales”. (p. 26) Asimismo, destaca que para la comunicación lo más importante no es que exista una gran variedad de lenguajes humanos, “[...] sino la riqueza de los contenidos que vehicula cada una de las lenguas”. (p. 28)

En palabras de Peters (1999), comunicación “[...] is a world with a rich history, *From the Latin comunicare, meaning to impart, share, or make common [...] In Latin, communication did not signify the general arts of human connection via symbols, nor did it suggest the hope for some kind of mutual recognition*”. (p. 7)

Perceval (2015) distingue varios momentos representativos de la evolución de la comunicación humana:

- Destaca que una de las cosas que llamó la atención del hombre en la prehistoria fue el cielo, con su orden y perfección: “El primer saber codificado es el astronómico. Todo este conjunto forma la base de la memoria codificada que ‘cuenta’ porque numera la realidad y ‘cuenta’ porque la relata dando origen al número y la escritura en todas las sociedades del mundo”. (p. 35)
- La época oral-gestual: etapa previa a la escritura, donde la información se difundía mediante el pregonero o cuentacuentos, a quien Perceval reconoce como “[...] padre de la historia, de la ficción y de la noticia”. (pp. 31-32) En Grecia se destacaba la importancia de hablar con elocuencia “[...] para lo que se crea una ciencia práctica basada en la educación y gimnástica del soporte corporal: la retórica”. (p. 68)
- Para este autor, la moneda proporcionó al hombre pensamiento teórico y con ella nace la *publicidad personal política* basada en la retórica y la opinión pública.
- En cuanto a la retórica, la define como “[...] la explicación de un proyecto determinado mediante un discurso coherente para seducir al público”. (p. 71)
- “Aparecen los sofistas, como Pitágoras [...] especialistas en la enseñanza del uso adecuado de las palabras. El término *sofia* señala tanto la verdad como la belleza, es la verdad expuesta como belleza, pero también puede implicar la seducción y hasta el engaño; lo que hoy llamamos *sofismos*”. (p. 70)
- La imprenta representa una revolución industrial y conceptual. Con la llegada de la imprenta se consigue detener en el tiempo un pensamiento, una historia o una noticia, lo cual provoca un giro en la historia de la comunicación, con ello pierden su valor todos los relatos orales hasta que quedan como folclore de un pueblo.
- “La escritura es un mecanismo para triunfar, destacar e influir”. (p. 116) Con ella también se desarrolla la carta, por un lado con reglas estrictas, que busca darle continuidad a la conversación dejando de lado el lenguaje coloquial; y por el otro lado la novela, la cual reconoce que inicialmente solo se dio en el mundo hispano y de forma fugaz.
- También destaca al mapa, del cual menciona que “[...] no es una descripción de la realidad, sino que se impone a ésta, pretende dominar al servicio de quien la ordena” (p. 122); al principio fue usado por militares y marinos, después por administradores reales, pequeños comerciantes burgueses y las grandes compañías comerciales.
- Debido a la búsqueda y necesidad de noticias, en el siglo XVII aparece el periódico, que Perceval reconoce como “[...] un negocio para ciertos editores y algo necesario de controlar por parte del poder.” (p. 129)

- La opinión pública cobra fuerza con los estudios de sociología, “[...] para ser utilizada en los medios de comunicación de masas”. (p. 132)

Perceval (2015) refiere que durante la Ilustración nació el concepto de comunicación y establece que: “Comunicar es expresarse con los términos adecuados para transmitir una información que sea correcta”. (p. 133) Speier (1950) la define como “[...] transmitir adecuadamente tanto por la forma como por el contenido”. (pp. 376-388) Para Guardia de V. (2009) la comunicación es “[...] un proceso interactivo e interpersonal. Proceso, en cuanto se producen etapas, e interactivo e interpersonal, porque ocurre entre personas y está compuesto por elementos que interactúan constantemente”. Aguado (2004) complementa esta definición al mencionar que “[...] el término ‘comunicación’ se utiliza en una gran variedad de contextos y con una diversidad de sentidos [...] La comunicación es un concepto amplio y elástico, que se desliza constantemente entre la polisemia, la ambigüedad y la multidimensionalidad”. (pp. 9-10) Para este autor *polisemia* se refiere a que una misma palabra tiene varios significados; el término *ambigüedad* indica que son tantos los significados que puede resultar confuso distinguir las diferencias entre ellos; en cuando a la *multidimensionalidad*, destaca que la comunicación es un término que puede darse en distintos ámbitos (cultural, físico, psicológico, histórico, tecnológico, entre otros).

Guardia de V. (2009) puntualiza que conforme fue avanzando la humanidad, también se fueron desarrollando y mejorando los medios de comunicación. De la búsqueda de soluciones a necesidades locales se pasó a buscar satisfacer comunicaciones a mayores distancias

[...] el ingenio humano pudo crear el telégrafo, el cual fue perfeccionándose hasta evolucionar en el teléfono, luego la radio, mucho después la televisión, actualmente la computadora, la televisión por cable, los satélites de comunicación. Estos últimos, como respuesta a la demanda de una comunicación de masas, como lo ha sido la cinematografía y la prensa escrita. (p. 7)

Craig (1999) reconoce y destaca a la comunicación como “[...] a) arte práctico del discurso, b) mediación intersubjetiva de los signos, c) experimentación del otro, d) procesamiento de información, e) expresión, interacción e influencia, f) (re)producción del orden social y g) reflexión discursiva”. (pp. 116-161)

Para efectos de la investigación, es de interés colocar a la comunicación como un elemento central que permite poner en común los signos que se utilizan para conformar sociedad y colectividad en las instituciones. Como se ha mencionado, el lenguaje es un sistema de signos y símbolos construidos en un grupo social particular, los cuales reflejan su cultura, usos y costumbres y que a la vez les proporciona una identidad

única e irrepitible. Pero es un hecho que todos estos conceptos y concepciones no se pueden desarrollar sin un proceso de comunicación de por medio.

El lenguaje y la consecuente comunicación se guían y rigen por signos. Darin McNabb (2014) es un incansable investigador del legado de Charles Sanders Peirce, a quien le reconoce la diferenciación entre ideas y signos al señalar que las ideas solo se encuentran en la mente de las personas; los signos, por otro lado, se encuentran en todas partes: los pensamientos son signos y todo lo que nos rodea.

Este autor indica que para Peirce el signo es un asunto lógico-pragmático, debido a que representa objetos al generar interpretantes. Esto es, la función del signo es crear un nuevo signo: el interpretante. Este proceso de semiosis se puede repetir infinitamente y mediante el cual se obtiene una concepción del objeto más a detalle conforme más se sabe sobre él. De aquí deriva su relación triádica, donde la *primeridad* es el signo, el objeto representa la *segundidad* y el interpretante es la *terceridad*, como elementos imprescindibles para la semiosis.

También menciona que la semiosis es contextual, porque depende desde qué punto de vista se realice el análisis objetual, y el nivel de percepción y conocimiento que se tiene de dicho objeto.

De acuerdo con McNabb (2014), Peirce enfatiza que incluso el ser humano es un signo, el cual se transforma constantemente en su interacción con el medio y con su grupo social, describiéndolo como *un nodo en la red semiótica*, donde cada signo permite al hombre-signo desarrollarse y crecer, expandirse en conocimiento e interpretación, no solo de sí mismo sino de los signos que lo rodean y con los que interactúa a cada momento.

Reconocer los elementos básicos de la semiótica de Charles Sanders Peirce que están presentes a cada segundo y en cada momento de la vida, naturaleza y cotidianidad permite entender la simbiosis que existe entre ésta y el ser humano, así como comprender que al cambiar un signo se producen cambios en todas las esferas de los grupos sociales.

En el contexto de esta investigación, la comunicación se posiciona como un elemento central para poner en común los signos que conforman la sociedad e instituciones. El lenguaje, como sistema de signos y símbolos, refleja la cultura y la identidad de un grupo social, y su desarrollo no es posible sin el proceso constante de comunicación. La aplicación de la semiótica de Peirce a la vida cotidiana revela la simbiosis entre los signos y el ser humano, subrayando que los cambios en los signos generan impactos en todos los niveles de los grupos sociales.

1.4.1 Comunicación Institucional

Continuando con la comunicación, se han desarrollado innumerables teorías a este respecto; sin embargo, para este trabajo se retomarán los aspectos básicos de la teoría de la comunicación como punto de partida que se complementará con la definición de institucionalización de algunos autores como referente para esta investigación.

Serrano (1982) destaca que el acto de la comunicación se da en cualquier ser vivo que interactúa con otro u otros seres vivos, puede ser de su misma especie o entre especies; es una interacción de información, por lo que se necesitan por lo menos dos actores. Estos autores reconocen que la comunicación humana se ha visto determinada por dos factores principalmente: la sociedad y la cultura. Para ellos, los actores de la comunicación se denominan *alter* y *ego* (los que en general son denominados por otros estudiosos como *emisor* y *receptor*), quienes conforman un círculo de comunicación donde uno emite un mensaje y el otro lo codifica y responde; acto que se puede intercalar indefinidamente y donde pueden intervenir tantos actores como se requieran.

Para Guardia de V. (2009) la información transmitida se convierte en un “[...] caudal de experiencias cognitivas que constituirán los mensajes [...] Estas señales se convertirán en símbolos significantes, dado que pasarán por el tamiz cultural estandarizado propio de una comunidad de hablantes”. (p. 15) Estos símbolos se transformarán en sonidos, gestos, grafías o cualquier sistema de signos cuya función es comunicar. De acuerdo con Guardia de V. (2009), el receptor o alter deberá reconocer, percibir, interpretar y contestar en función del “[...] equipamiento neuropsicológico de su memoria, dentro de su sistema nervioso central” (p. 15) a lo que Amador (2008) complementa al decir que

Respecto de la construcción de los códigos colectivos de comunicación, la cultura tiene una *doble función: simbólica y práctica*. Se construyen los aparatos simbólicos que permiten la creación de una colectividad en torno a: 1) metas colectivas definidas, creencias, conceptos y representaciones de la realidad (símbolos colectivos imaginario compartido) y 2) prácticas de grupo (rituales vida cotidiana) [...] este sistema de códigos comunitarios es un medio por el cual el grupo social se *diferencia* de los otros. Es precisamente todo este conjunto de símbolos simbólicos y prácticas sociales lo que entra en juego en el proceso de la comunicación humana. Los seres humanos que entran en contacto

para comunicarse son portadores vivos de toda su cultura: es toda ella que entra en juego en el proceso de la comunicación. (p. 21)

Guardia de V. (2009) retoma a Jakobson (1896-1982), quien sostiene que además del emisor, el receptor y el mensaje, otros componentes de la comunicación son el canal o medio, que se entiende como el vehículo usado para hacer llegar el mensaje, y el contexto o referente, que se refiere a toda la información que posee el receptor para comprender el mensaje que está recibiendo.

Francisco V. (2017) argumenta que para Berger (1929-2017) y Luckmann (1927-2016) el ser humano comparte sus vivencias mediante el lenguaje, esto es, se comunica con sus semejantes dando y recibiendo información, con lo cual se construye el ámbito social. La institucionalización se presenta cuando un enunciado o conducta se repite tanto que se vuelve cotidiano, lo que los autores denominan *habituación*.

De estas continuas repeticiones de actos determinados surgen las *tipificaciones*, Francisco V. (2017) las define como

[...] especie de categorización abstracta [...] [son] la antesala del mundo de los roles, implican la máxima separación entre la acción y el agente, asignándole a cada uno una calificación determinada, es decir, un tipo. [...] las tipificaciones recíprocas de acciones se construyen en el curso de una historia compartida: no pueden crearse en un instante. Las instituciones siempre tienen una historia de la cual son productos. (p. 44)

La institución es, desde la perspectiva de Francisco V. (2017), “[...] una tipificación recíproca de acciones habitualizadas por tipos de actores que implica historicidad y control”. (p. 44) Para Navarro (2018), el concepto de institucionalización desde el punto de vista sociológico se refiere a “[...] idea de patrones recurrentes de comportamiento, esto es, marcos de normas socialmente construidas/aceptadas que imponen límites al espectro de acciones/prácticas posibles en una situación dada”. (s/p) En palabras de Julca y Fava (2010), la comunicación institucional “[...] busca obtener consenso sobre un sistema de valores” y agrega citando a Derriman (1968): “el trabajo institucional busca crear una ‘personalidad’ para la organización por medio de instrumentos que favorezcan su difusión”. (p. 336) Julca destaca que la institución debe difundir su identidad enfatizando los valores y cultura de su personalidad. A lo que Berger y Luckmann (2003) indican que

Las instituciones [...] controlan el comportamiento humano estableciendo pautas definidas de antemano que la canalizan en una dirección determinada [...] este carácter controlador es

inherente a la institucionalización en cuanto tal, previo o aislado de cualquier mecanismo de sanción establecido específicamente para sostén de una institución. (p. 74)

Estos conceptos resultarán fundamentales cuando más adelante se puntualice el concepto de violencia por género y permitan entender la relación de la comunicación que emiten las instituciones y la preservación de estereotipos transgresores desde su comunicación institucional. El Instituto Nacional de las Mujeres (2007) y los gobiernos que integran la Organización de las Naciones Unidas (ONU) han generado varios acuerdos para integrar los principios de igualdad y equidad de género en las políticas de desarrollo que se ejecutan. Este mandato de inclusión es llamado *institucionalización de la perspectiva de género*, donde se pretende la resignificación y modificación constante de las prácticas institucionales contemporáneas.

Para lograrlo, la Red Nacional de Instituciones de Educación Superior (RENIES, 2020) propone institucionalizar, es decir

- Incorporar los valores de igualdad en documentos básicos, modelo educativo, normatividad de las IES, PDI, políticas y prácticas (transposición de las normas)
- Contar con instancia que diseñe y ejecute políticas de igualdad (espacio, recursos, personal)
- Lugar en el organigrama. (s/p)

La institucionalización, según Francisco V. (2017), se manifiesta cuando ciertos enunciados o conductas se repiten hasta volverse habituales, dando lugar a tipificaciones y, eventualmente, a la institucionalización. La tipificación recíproca de acciones, habitualizadas por tipos de actores, implica historicidad y control. Desde la perspectiva sociológica, la institucionalización se refiere a patrones recurrentes de comportamiento que imponen límites a las acciones posibles en una situación dada.

En el contexto de esta investigación, la comunicación institucional adquiere relevancia al buscar difundir la identidad, valores y cultura de una organización. Las instituciones, al controlar el comportamiento humano, establecen pautas definidas que canalizan la conducta en una dirección determinada. La institucionalización de la perspectiva de género busca integrar principios de igualdad y equidad en las políticas de desarrollo, generando un cambio constante en las prácticas institucionales contemporáneas.

En la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEMEX), la propuesta de institucionalización de la perspectiva de género busca incorporar valores de igualdad en documentos básicos, normatividad y políticas, así como contar con instancias dedicadas a diseñar y ejecutar políticas de igualdad. La comunicación, como medio

para transmitir saberes y costumbres, juega un papel crucial en la construcción de una identidad institucional libre de violencia por género hacia la mujer. La repetición constante de mensajes y prácticas busca lograr la institucionalización de estos valores en la comunidad universitaria.

1.5 Constructivismo social

Para poder entender los antecedentes del tema de este trabajo y que a la vez coadyuve a generar de forma eficiente una propuesta estratégica, se reconoce y se utiliza de manera constante el modelo cualitativo de investigación que contempla dentro de sus marcos referenciales al constructivismo social, el cual permite visualizar cómo se generan significados colectivos, así como la conformación de valores también sociales a partir de referentes comunes.

Retamozo (2012) destaca a Alfred Shültz (1899-1959) como el primer representante de esta corriente, quien se basó en la fenomenología de Husserl y Weber para enriquecer su constructivismo social. Y enfatiza que la realidad social para Shültz está integrada por

[...] la suma total de objetos y sucesos dentro del mundo social cultural [...] concepción que plantea temas como la intersubjetividad, la interacción, la comunicación y el lenguaje descuidados por el empirismo y centrales para una teoría de la comprensión. La construcción de las estructuras del mundo de la vida es una de las preguntas clave y la respuesta se orienta al campo de la génesis fenomenológica. (p. 331)

Asimismo, sostiene que la herencia schültziana en el constructivismo está en enfocarse en la vida cotidiana y sus nexos con el sentido común y el razonamiento. Por otro lado, afirma que el constructivismo es una corriente donde convergen diversas posturas heterogéneas, y que busca analizar los modos en que se fabrica el conocimiento de los procesos sociales, ya sea en términos generales (*gnoseología*) o dentro de la actividad científica (*epistemología*). Berger y Luckmann (2003) refuerzan esto al decir que “La auto-producción del hombre es siempre, y por necesidad, una empresa social. Los hombres producen juntos un ambiente social con la totalidad de sus formaciones socioculturales y psicológicas [...] La sociedad es una realidad objetiva. El hombre es un producto social”. (pp. 69-70, 82)

En este punto se entrelazan los conceptos de constructivismo social e institucionalización. Berger y Luckmann (2003) manifiestan que “Las instituciones invocan y deben invocar autoridad sobre el individuo, con independencia de los significados que aquél pueda atribuir a cualquier situación particular” (p. 83) y que, de acuerdo con estos autores, la institución utiliza el lenguaje para sustentar su legitimación, empleándolo como herramienta primordial.

Francisco V. (2017) menciona que Peter L. Berger (1929-2017) y Thomas Luckmann (1927-2016) basan sus investigaciones sobre el constructivismo social en dos principales premisas: que la realidad es un constructo social y que la sociología del conocimiento analiza los procesos sociales con los que se finca dicha realidad.

Ortiz (2015), a su vez, destaca los principios básicos del constructivismo:

- El conocimiento como construcción del ser humano, donde cada uno se formará sus propias interpretaciones al percibir de forma única la realidad y sus constructos.
- La ciencia no descubre realidades ya hechas, sino que construye, crea e inventa escenarios, como método para tratar de entender lo que sucede en el mundo, en las sociedades, en los individuos.

Flecha et al. (2010) mencionan que Berger y Luckmann propusieron los procesos de externalización, objetivación e internalización para entender que la sociedad es creada por las personas y, a la vez, las personas se crean con base en la sociedad:

- Con la externalización, remarcan que el orden social es un producto humano, tanto por:
 - o Génesis, ya que el pasado fue construido por personas.
 - o Por existencia, dado que sólo puede existir ese orden —en el presente y en el futuro— si existen las personas que lo sostienen.
- La objetivación es el proceso que convierte dos productos de la actividad humana en algo exterior a ella. Este proceso incluye:
 - o La institucionalización es la repetición de una acción que se convierte en típica y que, al pasar a otras generaciones, aparece como objetiva.
 - o La legitimación abarca los conocimientos y normas que explican y justifican las instituciones: mitología, teología, filosofía o ciencia.
- La internalización implica nuestra asunción subjetiva de algo que viene de fuera de nosotros y que nos aparece como si fuera objetivo, aunque, en realidad, es una construcción subjetiva de otras personas. Cuando hay suficiente grado de

internalización como para considerarnos miembros de una sociedad, hablamos de socialización. (pp. 66-67)

También destacan que para Berger y Luckmann la sociedad y el conocimiento que desarrollamos de ella son construcciones humanas; las tipificaciones de los actores no están claramente definidos ni son constantes las interrelaciones, tampoco tienen validez científica.

El constructivismo social se mira metodológicamente como un eje que permite observar las relaciones entre los referentes colectivos como elementos que dan sentido a los grupos sociales incluidas las instituciones, de aquí la importancia de su contextualización para esta investigación. La herencia schütziana destaca la atención en la vida cotidiana, el sentido común y el razonamiento como elementos clave de esta corriente.

El constructivismo social se relaciona con la institucionalización, ya que las instituciones invocan autoridad sobre el individuo independientemente de los significados individuales, utilizando el lenguaje como herramienta primordial para legitimarse. La investigación destaca la importancia de entender la sociedad como una construcción humana y cómo las instituciones se crean y mantienen mediante procesos de externalización, objetivación e internalización.

1.6 Diseño socialmente responsable

Para poder continuar, es preciso analizar el concepto del diseño gráfico y de la comunicación visual, además de distinguir las responsabilidades que supone este cambio en su taxonomía, al reconocer el poder discursivo del diseño para colocar en los medios un mensaje visual capaz de conformar, mantener y/o modificar valores sociales de manera sostenible culturalmente; lo que permitirá caracterizar y discernir las implicaciones sociales del trabajo que realiza el diseñador, quien debe considerar sus implicaciones desde el bocetaje, al presentar las propuestas y las inferencias que deriven como resultado de los mensajes emitidos en cada paso y cada etapa de forma sensible y comprometida.

Desde el punto de vista de Papanek (2014), “Todos los hombres son diseñadores. Todo lo que hacemos casi siempre es diseñar, pues el diseño es la base de toda actividad humana”, (p. 28) y es que de acuerdo con este autor “Diseñar es prever, programar,

planificar acciones futuras y crear cosas que aún no existen [...]”, (p. 15) actos que se realizan cotidianamente en todos los ámbitos, desde un niño en la escuela hasta los adultos a nivel personal y profesional.

Ramírez (2021) señala que el diseño gráfico surgió a inicios del siglo xx a partir del movimiento de arte moderno, y agrega que fue hasta hace algunos años que se afirmó como profesión, teniendo como sustentos teóricos movimientos como el Constructivismo y organizaciones como De Stijl y la Bauhaus.

En la búsqueda de definir al diseño gráfico, así como de generar y fortalecer sus cimientos teóricos, Ramírez (2021) destaca que se crearon

[...] en 1944 el *Design Council*; en 1952 el *AGI (Alliance Graphique Internationale)*, en 1958 el *AIGA (American Institute of Graphic Arts)*, *the profesional association fro design* y, en 1963 el *ICONOGRADA (Consejo Internacional de Asociaciones de Diseño Gráfico)*, mientras que en México es hasta 1991 que nace la *Asociación Mexicana de Escuelas de Diseño Gráfico ENCUADRE*, y posteriormente [...] como respuesta a la necesidad de impulsar el reconocimiento del diseño se genera *COMAPROD (Consejo Mexicano para la Acreditación de Programas de Diseño)* en el año 2003. (p. 172)

Ríos y Romero (2014) retoman la definición de *ICONOGRADA (Consejo Internacional de Asociaciones de Diseño Gráfico, s/f)* que como Comité integrado por asociaciones de diseño gráfico sostiene que

El proceso del Diseño Gráfico es el método de solucionar un problema que requiere creatividad substancial, innovación y maestría técnica; además de una amplia comprensión de los productos o servicios del cliente y sus objetivos de negocio, así como entender a sus competidores y el mercado al que se quiere dirigir, elementos que son traducidos en soluciones creadas a través de la combinación y manipulación de formas, color, imágenes, tipografía y espacio. (p. 145)

Peña (2019) tiene una idea similar al plantear que “[...] el diseño gráfico se encuentra en la producción de objetos primordialmente visuales, es decir, diseño de artefactos para ser vistos por los ojos [...]”. (p. 102) Para este autor, la disciplina del diseño gráfico ha optado por enfocarse en los principios base para desarrollar esta característica y ha perdido de vista el impacto que tienen sus diseños en una cultura y sociedad determinada. Y es que después de la Revolución Industrial, el diseño gráfico sirvió de

puente entre los productores de nuevos artefactos y una audiencia hasta el momento anónima, a la vez que facilitaba el acceso de la información a la clase obrera, en su mayoría analfabeta. Peña (2019) destaca que “El apego a la tradición y al saber-hacer, mas no a la reflexión crítica sobre la situación y las implicaciones del campo, provocaría que, cuando se considerasen las bases epistemológicas de la disciplina, estas se vieses orientadas a la generalización y a la justificación de la práctica”. (p. 105)

Analizando las definiciones anteriores, se reconoce que hay dos grandes interpretaciones en cuanto al quehacer del diseño gráfico; en la primera se señala que el diseñador se enfoca en la técnica y en la práctica dejando de lado el impacto y las necesidades de las personas en particular y de la sociedad en general. En la segunda se enfatiza en el uso de las imágenes por parte del diseñador como su lenguaje visual para modificar o fortalecer códigos sociales, lo cual permite incluir el concepto de comunicación visual dentro del diseño gráfico, o más bien como una evolución lógica del diseño, tal como lo plantea Costa (2014) al destacar que

Partiendo del origen mismo del *grafismo* surgido de la imprenta gutenberguiana en el Renacimiento, y siguiendo su evolución hacia el *diseño gráfico* bauhausiano en la era industrial, llegamos a su integración a nuestra era tecnocientífica: la era de las tecnologías de la información y de la comunicación, y de la sociedad global del conocimiento. Este nuevo paradigma implica el paso de la era de la *producción* (correspondencia del ‘producto gráfico’ [...]) a nuestra era de la *comunicación de información*. Sus pilares son la simbiosis de *la Sociología y la Tecnología* [...] esta simbiosis desplaza el foco, antes polarizado en el proceso y el producto gráfico (el mensaje y sus técnicas), y lo centra ahora en su destinatario (el receptor humano) a través del órgano que lo recibe: la visión. (pp. 94-95)

Ramírez (2021) reconoce que el diseño gráfico ha pasado por diversas etapas: primero como oficio en función de la industrialización y la publicidad, para luego cambiar y actualmente “[...] coadyuvar a la cultura por medio de la comunicación visual [...]” (p.173) con lo que, afirma, pudo superar sus cualidades de oficio.

En este orden de ideas, Frascara (2000) define al diseño como “[...] una disciplina dedicada a la producción de comunicaciones visuales dirigidas a afectar el conocimiento, las actitudes y el comportamiento de la gente”, (p. 2) argumento que comparte Papanek (2014) al indicar que

Durante los últimos tiempos, el diseñador ha satisfecho solamente necesidades y deseos pasajeros, descuidando las verdaderas

necesidades del hombre. Las necesidades económicas, psicológicas, espirituales, tecnológicas e intelectuales de un ser humano suelen ser más difíciles y menos provechosas de satisfacer que las necesidades cuidadosamente elaboradas y manipuladas que inculcan la moda y la novedad. (pp. 36-37)

Lo anterior es complementado por Sánchez (2012), quien sostiene que “[...] el diseño gráfico traspasa las barreras del lenguaje hablado, integrando al hombre con el entorno, estableciendo una relación entre el productor con el consumidor, convirtiéndose así en un medio al servicio de la cultura y la alfabetización de los pueblos”. (p. 237)

Dentro de esta conceptualización del diseño gráfico, Costa (2014) afirma que como “[...] impulso proyectual creativo orientado hacia un fin determinado [...] el diseño es responsable [...] de] dar forma inteligible a las ideas, es decir, hacerlas visibles y tangibles y [de] comunicar información [...] a través de los signos y los mensajes visuales [...]” (pp. 89-90). Asimismo, sostiene que el diseño es parte activa y determinante en el proceso de generación de signos y códigos sociales, con lo cual pueden llevar a las personas al mejor escenario posible: ecología sustentable, transversalización de la perspectiva de género, erradicación de roles y estereotipos de género, entre muchos otros ejemplos; o bien, a lo que el mismo autor reconoce y define como manipulación y control social.

Villar (2020) puntualiza que

El campo académico de la comunicación y su investigación, en particular la visual y del diseño gráfico, debe ocuparse de los procesos de construcción de sentido, estudiar la manera en la que los individuos, las comunidades y las sociedades, en sus culturas, construyen y otorgan un significado y valor a sus mundos. Es a través de la comunicación y su lenguaje discursivo que se manifiestan, concretan y objetivan los procesos permanentes de construcción y reconstrucción de la realidad en la vida cotidiana. (p. 16)

Desde esta postura y con el cambio de paradigma que estos autores plantean como imprescindible en el diseño, Frascara (2000) refiere que hay por lo menos cuatro tipos de responsabilidad que el diseñador debe tener en cuenta:

- a) la *responsabilidad profesional*, que implica que el diseñador se compromete a crear un mensaje “detectable, discriminable, atractivo y convincente”;
- b) la *responsabilidad ética*, donde el diseñador deberá cuidar que sus mensajes respeten y fomenten los valores humanos básicos;

- c) la *responsabilidad social*, la cual conlleva incidir en la sociedad con mensajes positivos, o por lo menos que la aportación no sea con efectos negativos.
- d) y la *responsabilidad cultural*, porque el diseñador debe procurar generar “[...] objetos visuales que contribuyan al desarrollo cultural más allá de los objetivos operativos del proyecto”. (p. 15)

El diseño gráfico ha ido evolucionando desde sus primeros aportes como una parte sustancial de la comunicación para dar a conocer los productos que la Revolución Industrial trajo consigo. Inicialmente se le vinculó con el arte, además de considerarlo un oficio que solo contaba con técnicas especializadas en la construcción de mensajes mediante imágenes, formas, colores, etc. Eventualmente, se le asignó la categoría de disciplina, aunque aún se reconocían varios vacíos conceptuales como sus bases epistemológicas, con lo cual se continuó diseñando desde el saber-hacer, postulando a la creatividad como la mayor cualidad, lo que tampoco le permitía formalizarse como una ciencia.

El romper todos estos paradigmas y establecer a la comunicación visual como parte integral del diseño (antes gráfico) le da el sustento tan buscado, además de evidenciar algo que desde un inicio ha sucedido: el diseño impacta a los consumidores no solo como posibles compradores de un producto o servicio, sino que afecta, modifica o fortalece sus constructos sociales y códigos culturales en el intercambio cotidiano de la socialización.

El diseño de la comunicación visual es una realidad que fortalece a la disciplina; además, permite que el diseñador reconozca sus alcances y seleccione con cautela y profesionalismo las imágenes, colores y formas que constituyen su mensaje, así como sus estrategias, con el pleno conocimiento y compromiso por los efectos consecuenciales de lo que expone en su entorno social.

Otra característica imprescindible del diseño de la comunicación visual es que observa, analiza y selecciona los materiales que habrá de usar con el fin de no corromper aún más el ya de por sí deteriorado medio ambiente, buscando ofrecer soluciones creativas que sean sustentables en las cuatro categorías que destaca Molina (2013): la política, la económica, la ecológica y la social. Soluciones que no pierden de vista las responsabilidades que señala Frascara (2020): la profesional, la ética, la social y la cultural; con lo que se plantea el desarrollo de soluciones sustentables y sobre todo enfatizadas en las repercusiones que conllevan los diseños durante y posteriores a su implementación, acorde con los cambios sociales y culturales contemporáneos que son los que determinan los avances o retrocesos de la humanidad.

La sustentabilidad cultural y las responsabilidades sociales son aspectos que el diseñador precisa tener como prioridades al momento de generar su práctica; son elementos que actualmente demandan los grupos y las comunidades desde su diversidad cultural, particularidad que no se puede seguir ignorando.

1.6.1 El Diseño como lenguaje discursivo y su implicación social

Una vez que se ha conceptualizado al diseño, es indispensable puntualizar su relación e injerencia sobre el tema que se plantea, reconociendo la labor del diseñador en las construcciones sociales mediante el discurso que maneja. Para describir al discurso, Beristáin, H. (2003) señala que es

[...] la realización de la *lengua* en las expresiones, durante la *comunicación*. Es el *habla* de Saussure, pero en un *sentido* más amplio. [...] Cada 'práctica discursiva,' por su parte, es un conjunto de reglas anónimas, históricas, que han definido en una época dada (por lo que están determinadas en el tiempo), y dentro de un área social o geográfica o lingüística dada (por lo que están determinadas en el espacio), las condiciones en que se ejerce la función comunicativa [...] el discurso que se refiere a otro discurso (como la definición, la paráfrasis, la descripción o explicación del significado de las expresiones) se denomina *metadiscurso* o *metalenguaje*. (p. 153-154)

En tanto que para Ricœur (1999) el discurso es un acto donde hay contenido significativo, "[...] mientras que el signo sólo remite a otros signos en la inmanencia de un sistema, el discurso se refiere a las cosas". (p. 49) También enfatiza que "[...] un acto de discurso no es meramente transitorio y evanescente. Puede ser identificado y reidentificado como lo mismo para que podamos decirlo otra vez o en otras palabras [...] a través de todas estas transformaciones conserva una identidad propia que puede ser llamada el contenido proposicional [...]". (Ricœur, 1995, p. 23) A esto agrega que se tiene que demostrar que un texto es una forma de discurso para que pueda aplicarse una teoría del discurso en él. Por otro lado, Benavides (2005) sostiene que el discurso es "[...] el lenguaje que se sitúa por encima de la oración y que posibilita

al individuo a atender a la realidad, a ser capaz de realizar inferencias y de conectar con la realidad”. (p. 26)

Benavides D., J. (2005) destaca que

[...] el discurso es al mismo tiempo *una forma de usar el lenguaje* —en actos públicos, en los medios, etc.—, *un suceso de comunicación*, que se observa en la transmisión de ideas y creencias —quién, cómo y cuándo se utiliza—, y, sobre todo —el discurso es un *proceso de interacción* que se observa en cualquier tipo de comunicación entre las personas y las instituciones. (Benavides, 2005, pp. 14-15)

Así mismo, Conesa y Nubiola (1999) proponen que “[...] para que el discurso se entienda y sea inteligible, se sugieren las siguientes normas o categorías: cantidad de información, cualidad o contribución a la veracidad, relaciones relevantes con la intencionalidad —refuerzan supuestos previos— y el modo adecuado de expresar cosas”. (pp. 192-194)

Benavides (2005) sugiere analizar la relación entre el lenguaje y los procesos de conocimiento, para lo cual indica que es necesario tener muy presente la cognición social, a la cual le da dos formas de entenderla: la primera a la que llama mentalista y que se refiere al

[...] procesamiento mental de la información acerca del mundo: percepción y comprensión. Desde esta perspectiva, *el discurso se convierte en un tipo de tratamiento que el sujeto hace de los datos que recibe* y, por ello, el investigador está en condiciones de observar los datos como rasgos *mentales*, susceptibles de ser eliminados o corregidos en cada individuo. (pp. 24-25)

Y la segunda la enfoca en los *propios procesos sociales y culturales*, la cual se entiende como propio de cada persona y que es el “[...] resultado de la naturaleza social de los preceptores y de la construcción social del conocimiento del mundo; es decir, la forma en que los sujetos piensan en el mundo real. Desde esta perspectiva, *el discurso se convierte en un conjunto de acciones públicas de las personas con determinados efectos sociales*”. (p. 25)

Retomando el punto de la cognición social mentalista, Benavides (2005) señala que se suelen dar de forma automática, inconsciente, y que en general las personas no se dan cuenta cuando suceden. El autor retoma a Fiske y Taylor (1991), quienes mencionan que “[...] para quienes las causas de la interacción social se encuentran en las formas del mundo percibido. Los mecanismos interiores del ser humano

establecen las conexiones necesarias entre los estímulos externos y las respuestas observables". (p. 25)

Así, el autor enfatiza que el discurso se relaciona directamente con el control de las impresiones, en las formas de percepción social, tales como:

- Categorización. Se entiende como uno de los procesos mentales básicos, automáticos y que brindan deducciones al individuo como guía. *El discurso utiliza las categorías para interpretar y clasificar la realidad.*
- Inferencia social. La persona relaciona sus interpretaciones con su forma de entender la realidad. *El discurso expresa esa interrelación y aleja cualquier otra influencia externa a errores en juicios sobre personas y cosas, que pueden deberse exclusivamente a errores simples.*
- Esquemas y modelos. Las personas convierten sus comportamientos en hábitos, que modelizan su vida cotidiana. *El discurso ejemplifica estos modelos.*
- Atribución de causas. El individuo relaciona los sucesos con sus causas. *En el discurso se puede entender el por qué las personas llegan a ciertas interpretaciones sobre la realidad por el simple hecho de asociar de forma automática ciertos hechos con algunas causas.*
- Actitudes. El ser humano posee creencias y sentimientos que producen acciones. Estas acciones pueden referirse a la propia actitud de una persona o a lo que otras personas pueden pensar acerca de ello. *El discurso establece un vínculo entre las creencias y lo que sucede en la realidad.* (pp. 26-27)

En el caso de la cognición social como proceso de construcción social, Benavides (2005) enfatiza que el discurso distingue a los individuos como portadores de expresión cultural, ya que traen consigo una serie de ideologías, compartidas o no con los demás, porque pertenecen a diversos grupos sociales donde comparten intereses, como entes que interactúan entre sí.

Tapia (2004) reflexiona al respecto del discurso

Al revisar los modelos de análisis del discurso del diseño, vemos aparecer dos fenómenos centrales: que los juicios de los auditorios son determinantes y que la acción comunicativa del diseño no es objetiva o formal sino siempre persuasiva [...] De este modo, para entender el discurso del diseño es necesario establecer su núcleo conceptual y metodológico en términos de la retórica. (p. 57)

Vilchis (2006) reconoce al diseño gráfico como un elemento trascendental en el proceso de la comunicación, debido a que “[...] configura mensajes que el hombre requiere para establecer un orden significativo con una definición material y expresiva”. (p. 218)

Por su parte, Villar (2017) puntualiza que “[...] observar la disciplina del diseño gráfico como hecho social implica reconocer que los productos que se generan a través del ejercicio profesional forman parte, interactúan y generan comportamientos, por tanto, son un fragmento del cúmulo de acciones que desencadenan fenómenos sociales dentro de un contexto cultural” (s/p) y complementa retomando a Frascara (2004) al referir que “[...] como disciplina, está dedicada a la producción de comunicaciones visuales dirigidas a afectar el conocimiento, las actitudes y el comportamiento de la gente [...]” (s/p) con lo que se puede concluir que la función del diseñador no termina al generar y distribuir su objeto diseñístico, sino en las repercusiones que trae consigo dicho objeto en las personas y en la cultura en la que se consume, lo cual influye directamente en la cultura y la sociedad, transformándola. Gamonal y García (2015) retoman a Gui Bonsiepe (1999) al decir que “[...] reconoce en el profesional de la comunicación gráfica la capacidad de influencia en el receptor que tiene un orador ante un auditorio. Por tanto, se podría decir que el diseñador es un *rhétor* visual que realiza discursos en los que intervienen componentes verbales y visuales para buscar la persuasión de un público objetivo”. (p. 10) Por otra parte, estos autores sostienen que

[...] el diseño gráfico es una práctica discursiva orientada hacia la acción comunicativa que pretende modificar una situación en el público al que va destinado el discurso visual. [...] El diseño es una estrategia para la acción mediante discursos que configuran el objeto del que trata para materializarse en una realidad social. Construye así realidad social que influye en los cambios sociales, en las conductas, creencias y juicios de sus destinatarios en mayor o menos medida, desde la movilización de la audiencia para que ejecute una acción, a la ‘educación’ de la audiencia para su respuesta consciente y distinción de valores, y su identificación en su caso. (p. 11)

Asimismo, enfatizan que “[...] la triada aristotélica del logos, ethos y pathos está presente en el diseño [...] Aristóteles planteó estos tres fundamentos como pilares básicos para la creación del discurso por medio de la argumentación.” (**Tabla 1**).

Gamonal y García (2015) retoman a Aristóteles (2002), quien

[...] considera que hay tres factores implicados en el discurso: quien habla, de qué habla y para quién habla, que se corresponden con el esquema simplificado de emisor, mensaje y receptor,

respectivamente. [...] Para Aristóteles, toda comunicación persuasiva se dirige a alguien que tiene que decidir, superando la mera función de oyente para convertirse en juez. (p. 13)

Lozano et al. (2022) destacan que

El discurso gráfico en todas las épocas posee una conexión transformativa y acumulativa de aspectos económicos, políticos y socioculturales que dan cuenta de su importancia. [...] Este protagonista, aparece en la historia sociocultural como constructor de imaginarios, representaciones e identidades, géneros y estilos, modelos visuales y patrones de gusto, que se han desarrollado con significaciones desde el fondo hasta la superficialidad de la forma como simbolismo histórico. En ese transitar del grafismo, el diseño ha pasado a ser un objeto cultural tangible dentro de lo visible, pero invisible en su discurso comunicacional que influencia a las masas provocando cambios y actitudes que impactan su entorno. (p. 6)

Tabla 1. Resumen de términos relacionados con la tríada aristotélica

	LOGOS	ETHOS	PATHOS
Comunicación	Mensaje / Discurso	Emisor / Orador	Receptor / Público
Diseño	Diseño / Producto	Cliente / Marca	Usuario/Comprador
Argumentación	Lógica	Ética	Emoción
Tópicos	Hechos / Normas	Costumbres/Hábitos	Pasiones/Impulsos
Tipo de argumento	Razones	Valores	Sentimientos
Nivel de influencia	Cognitivo	Conductual	Afectivo
Valoración	Racional	Moral	Emocional
Resultado	Reflexión / Comprensión	Uso / Comportamiento	Acción / Reacción

Fuente: Gamonal y García (2015).

Por otra parte, la retórica se considera como el arte de la persuasión. Aristóteles (1988) en sus *Tópicos* señala que el objetivo de la retórica es mostrar cómo construir proposiciones de cualquier cosa, es decir, volver verdadera y real cualquier idea. Esto se ve reforzado con el análisis de Tapia (2004), quien indica que en la

acción comunicativa de la producción gráfica se exponen los constructos sociales de forma indirecta tanto en imágenes como en textos, los cuales quedan sujetos a la percepción e interpretación de los códigos culturales, y agrega que “[...] las entidades gráficas [...] tendrán que ser comprendidas no sólo por sus aspectos semánticos o sintácticos sino por sus aspectos pragmáticos, es decir, por su relación con auditorios y contextos particulares”. (p. 95) El diseñador es un creador perspicaz de proposiciones significativas; con lo que se puede afirmar que su función no termina al generar y distribuir su objeto diseñístico, sino en las repercusiones que trae consigo dicho objeto en las personas y en la cultura en la que se consume, influyéndolas y transformándolas.

Se distingue entonces que el papel del diseño gráfico es esencial cuando lo que se busca es reconceptualizar la identidad institucional, modificar estereotipos y roles de género viejos y obsoletos que en la actualidad ya no tienen cabida. El diseñador es el instrumento idóneo por sus conocimientos y habilidades para acercar los mensajes al usuario de manera que se integren a su vida cotidiana hasta lograr institucionalizarlos.

Como se ha visto desde la perspectiva de distintos autores, el lenguaje se entrelaza con la comunicación y la cultura, permitiendo conformar la identidad del ser humano. Se destaca que es un constructo de la cognición social que permite la transmisión de signos y símbolos entre los integrantes de un grupo o sociedad.

En el caso que aquí se presenta, estos conceptos cobran suma importancia debido a que mediante el lenguaje y la comunicación se construye, representa y propaga la violencia por género. Asimismo, son intermediarios y componentes esenciales para generar la institucionalización, por lo que permiten establecer la hipótesis de que si se modifican los mensajes desde la comunicación institucional habrá una ruptura en el paradigma existente, lo que generará un cambio en la cognición social de los grupos intervenidos, que es lo que plantea el constructivismo social.

Capítulo 2

Marco contextual

2.1 Conceptos básicos para la investigación con perspectiva de género

Con el fin de atender el objetivo específico *Establecer el marco contextual de la investigación a partir de su intervención en las Instituciones de Educación Superior (IES)*, en la primera parte de este capítulo se abordarán temas como orientación sexual, identidad y expresión de género para distinguir todo el espectro que actualmente está relacionado con el género. En la segunda parte se retoman los tipos de violencia, como discriminación, estereotipos y roles de género, violencia simbólica y por género, debido a que estos son los conceptos que se plantean desde la problemática del proyecto; después se desarrollarán los criterios existentes respecto a las estrategias, como la perspectiva de género, el lenguaje incluyente o la igualdad sustantiva, por mencionar algunos.

Este capítulo se caracteriza por el uso de información y referencias simultáneas, ya que es un tema que está fortaleciéndose cada día más a través de nuevos congresos, mesas de diálogo y reformas o implementación de políticas y leyes, como los documentos generados por el Instituto Nacional de las Mujeres (INMujeres), de la Organización de las Naciones Unidas Mujeres (ONU Mujeres) o la Ley General de Educación Superior en México, por citar algunos; aunque también hay autores como Bordieu (2000) o Lamas (1986), que brindan análisis exhaustivos de los conceptos aquí planteados.

Gracias a diversos estudios la definición de género se ha diversificado; actualmente, es un tema que involucra a varias conceptualizaciones entrelazadas, pero que parten de un mismo fundamento: la palabra género es un constructo social que se ve reforzado en cada una de las culturas en un momento histórico específico.

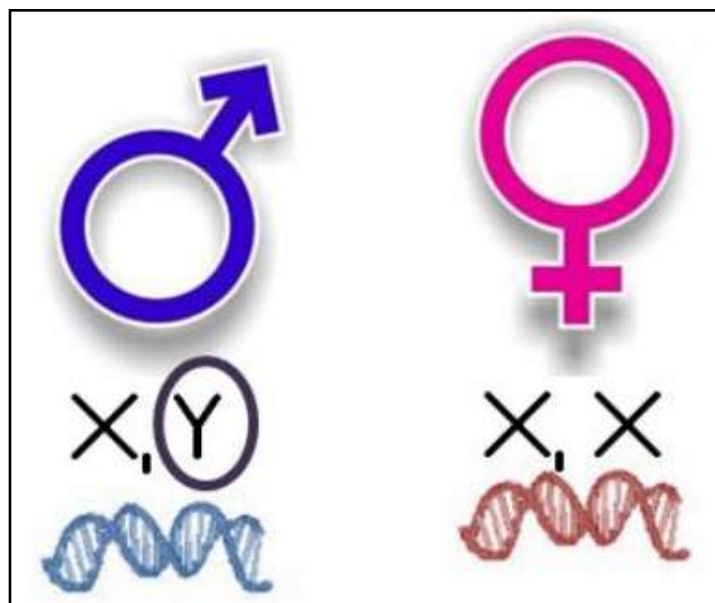
2.1.1 Sexo biológico

Para aclarar las diferencias que desde las ciencias biológicas se pueden contraponer, se propone analizar el concepto de *sexo biológico* (**Figura 1**). De acuerdo con Bordieu (2000), las diferencias entre género y sexo se describen de la siguiente manera:

El mundo social construye el cuerpo como realidad sexuada y como depositario de principios de visión y de división sexuada [...] construye la diferencia entre los sexos biológicos de acuerdo con los principios de una visión mítica del mundo arraigada en la relación arbitraria de dominación de los hombres sobre las mujeres. [...] La diferencia *biológica* entre los sexos, es decir, entre los cuerpos masculino y femenino, y muy especialmente, la diferencia anatómica entre los órganos sexuales puede aparecer de ese modo como la justificación natural de la diferencia socialmente establecida entre los sexos, y en especial de la división sexual del trabajo. (p. 11)

Para Barbabosa (2016), “[...] el sexo implica diferencias biológicas entre un varón y una mujer (hormonales, genitales y fenotípicas)”, (p. 130) mientras que INMujeres (2007) amplía esta definición al decir que son las “Diferencias y características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas de los seres humanos que los definen como hombres y mujeres”. (p. 8)

Figura 1. Sexo biológico



Fuente: <https://www.quia.com/jg/2814400list.html>

En cuanto a la definición del término sexo, la página de internet del Gobierno de México (s/f) en su sección *Conceptos básicos sobre género*, indica que “Los seres humanos nacen sexuados. El sexo determina las características físicas, mientras que la socialización condiciona los comportamientos, los valores, las diferentes expectativas según seamos mujeres u hombres”. (s/p)

El concepto de sexo biológico no da cabida al debate. Es el conjunto de características hormonales y físicas que se asignan durante el proceso de gestación y con el que la persona crece y se desarrolla. Como ya ha sido expuesto, este no necesariamente coincide con el género, identidad de género o la expresión de género de la persona.

Una vez que se ha asimilado el término de sexo biológico es posible distinguir las diferencias con el concepto de género, el cual se describirá a continuación.

2.1.2 Género

Aún en la actualidad hay personas que confunden los términos sexo y género, creyendo que significan lo mismo. El sexo biológico remite a las diferencias que biológicamente distinguen tanto al hombre como a la mujer. El género, por otro lado, son las construcciones sociales que se le asignan a cada sexo.

De acuerdo con Duarte y García (2016, p. 111), fue el investigador norteamericano Robert Stoller en 1968 quien hizo la distinción y marcó las diferencias por primera vez entre los conceptos de género y sexo, los cuales definió en su libro *Sexo y Género (Sex and Gender)*, donde argumenta que el sexo es el repertorio de características anatómicas y biológicas diferentes para mujeres y hombres. En cuanto al género, sostuvo que las características femeninas y masculinas se construyen socialmente. Ambos conceptos fueron retomados y popularizados por Ann Oakley en 1972 en su libro *Sexo, Género y Sociedad*, texto que fue acogido y reconocido por las feministas de la época.

Al pasar del tiempo se fueron deconstruyendo estos conceptos para comprender que el género es más como un espectro de varias tonalidades; esto es, el género se puede entender desde varias aristas. Barbabosa (2016) destaca la concepción de De Barberi (1993), quien menciona que el género “[...] es el sexo socialmente construido”, (p. 130)

Esta idea se ve reforzada por el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF, 2017), que señala al género como el

Conjunto de características sociales, culturales, políticas, psicológicas, jurídicas y económicas que las diferentes sociedades asignan a las personas de forma diferenciada como propias de varones o de mujeres. Son construcciones socioculturales que varían a través de la historia y se refieren a los rasgos psicológicos y culturales y a las especificidades que la sociedad atribuye a lo que considera masculino o femenino. Esta atribución se concreta utilizando, como medios privilegiados, la educación, el uso del lenguaje, el ideal de la familia heterosexual, las instituciones y la religión. (p. 13)

La Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM) destaca en el *Manual para el uso de un lenguaje incluyente y con perspectiva de género* (2017) que desde la gramática y con propósitos sociales y políticos, también se observa discriminación e invisibilización de la mujer al referir que cuando se habla de un grupo de personas en masculino se está incluyendo a las mujeres, cuando claramente no es así; por ejemplo: *los investigadores son tenaces*.

La página de internet del Gobierno de México (s/f) en su apartado *Conceptos básicos de género*, señala que género proviene de la traducción de la palabra en inglés *gender*, y puntualiza: “Parte de las supuestas diferencias biológicas entre los sexos, así como las desigualdades entre los roles que se asignan a hombres y mujeres en función del contexto socioeconómico, histórico, político, cultural y religioso de las diferentes sociedades en las que viven [...]” (s/p) lo cual se puede ver representado en la **Figura 2**.

Figura 2. Género



Fuente: <https://amecopress.net/La-publicidad-de-juguetes-persiste-en-la-idea-de-los-roles-de-genero>

Conocer la pluralidad de este concepto permite comprender la diversidad que existe en el entramado cultural de cada sociedad. Las diferencias nos definen como seres humanos y aceptar que el género no se define entre dos posibilidades es un perfecto ejemplo.

2.1.3 Expresión de género

Como subcategoría de género, para este trabajo de investigación se considera relevante la definición de expresión de género. UN Free & Equal (s/f), en su sección *Definitions*, señala que la expresión de género se refiere a “[...] *the way in which we express our gender through actions and appearance. Gender expression can be any combination of masculine, feminine and androgynous [...] A person’s gender expression is not always linked to the person’s biological sex, gender identity or sexual orientation*”. (s/p) Dentro de este concepto, esta campaña de Naciones Unidas menciona que existen las personas cuya expresión de género coincide con su sexo asignado al nacer; en el caso contrario, las personas suelen sufrir violencias y discriminación debido a que los hombres se comportan *afeminados* y las mujeres son *muy masculinas* (**Figura 3**).

Figura 3. Expresión de género



Fuente: <https://es.vecteezy.com/arte-vectorial/3009897-simbolo-de-hombres-y-mujeres-simbolo-de-igualdad-de-genero>

Por otra parte, la Comisión Interamericana de los Derechos Humanos y la Relatoría sobre los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales (CIDH/REDESCA, 2020) establecen como expresión de género “[...] la manifestación externa del género de una persona”, (p. 31) al tiempo que retoma la definición de los *Principios de Yogyakarta* (2017) al decir que es “[...] la presentación del género de cada persona a través de su apariencia física, incluyendo la vestimenta, el peinado, los accesorios, el uso de cosméticos, los gestos, el habla, los patrones de comportamiento, los nombres y las referencias personales [...] la expresión de género puede o no condecirse con la identidad de género de una persona”. (pp. 31-32)

La expresión de género es una de las formas que encuentran las personas para comunicarse dentro de su comunidad; es decir, la manera en que se sienten más cómodas, con lo que no afectan ni dañan a terceros, es solamente una forma de resignificar los conceptos desde su percepción.

2.1.4 Identidad de género

En el primer capítulo de este trabajo se desarrolló el concepto de identidad, del cual vale la pena retomar la definición de Giménez (2009) “[...] la identidad está relacionada con la idea que tenemos acerca de quiénes somos y quiénes son los otros, es decir, con la representación que tenemos de nosotros mismos en relación con los demás”. (p. 11) Esto es, cada persona va creando su propia identidad al compararse con otros individuos dentro de su círculo social, retomando o desechando lo que quiere o no tener en su vida, con lo que entra o sale de subgrupos relacionados con dichos intereses. En cuanto a la identidad de género, la campaña UN Free & Equal - United Nations (s/f) alude que la identidad de género “[...] *reflects a deeply felt and experienced sense of one’s own gender. Everyone has a gender identity, which is part of their overall identity. A person’s gender identity is typically aligned with the sex assigned to them at birth [...] Gender identity is distinct from sexual orientation and sex characteristics*”. (s/p) Así, esta campaña distingue a las personas transgénero, dentro de esta categoría se puede referenciar a las personas transexuales, travestis, personas del tercer género, entre otras; son personas que en su apariencia y peculiaridades son diferentes de su sexo biológico. Se considera cisgénero a las personas cuya acepción de su género coincide con su sexo biológico (**Figura 4**).

A este respecto, la CIDH y REDESCA (2020) plantean que

[...] la identidad de género está conectada con la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo [...] afirma que la elección, o no, por cualquier tipo de ‘transición’ es una decisión personal de cada individuo y no debe servir como excusa para negar el reconocimiento de la identidad de género de las personas por los Estados y sociedades. En el continente americano [...] en este vasto universo de

identidades y expresiones de género diversas se encuentran las personas que se identifican como personas trans, travestis, transexuales o transgénero, las personas de género no binario y las personas con identidades de género en el marco de cosmovisiones ancestrales. (p. 38)

Facio y Fries (2005) puntualizan que

La construcción de la identidad de cada género responde a una visión del mundo dicotómica, es decir, a una forma de conocer nuestro entorno que responde a distinciones o categorías que se ordenan en pares opuestos y a la vez irreconciliables [...] A los hombres se les asignan características, actitudes y roles que la sociedad más valora, y que además son las que se asocian con lo humano y la cultura. A las mujeres se les asignan las actitudes, roles y características menos valoradas, y que además son más asociadas con los animales y la naturaleza. [...] La jerarquización de estos valores a favor de lo masculino tiene consecuencias para la sociedad en su conjunto y no sólo para las mujeres. (p. 278)

Figura 4. Identidad de género



Fuente: <https://www.psicoactiva.com/blog/identidad-de-genero-el-hombre-y-la-mujer-mas-alla-del-sexo/>

Por lo anterior, se destaca que la identidad de género surge de las comparaciones entre los individuos, donde en algunos casos la persona decide que la apariencia o forma de conducirse que le corresponde según los estereotipos y roles asignados de acuerdo con su género no coinciden con la forma como se identifica. En el caso de las mujeres, la identidad de género se ve fuertemente influenciada por las dicotomías que mencionan Alba Facio y Lorena Fries (2005), cambiando totalmente la identidad que podría tener una mujer si no tuviera que responder a estas características, actitudes y roles.

2.1.5 Orientación sexual

Un tópico que también es relevante en este proceso de investigación es el de la orientación sexual. UN Free & Equal - United Nations (s/f) define a la orientación sexual como “[...] person’s physical, romantic and/or emotional attraction towards other people. Everyone has a sexual orientation, which is part of their identity [...] Sexual orientation is not related to gender identity and sex characteristics”. (s/p) Esto es, a los hombres homosexuales y a las lesbianas les atraen personas de su mismo sexo, a los heterosexuales les llama la atención personas del sexo contrario y a los bisexuales les pueden gustar del mismo o de distinto sexo o ambos. (Figura 5)

Figura 5. Orientación sexual



Fuente: <https://sexperto.co/contenido/orientacion-sexual>

Para la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH, 2020) es notable la discriminación y la violencia que sufren las personas debido a su orientación sexual, la identidad y/o la expresión de género, lo cual no solo vulnera sus derechos humanos, sino que en el afán de “castigar o componer” a la persona que presenta características de género o sexuales diferentes a lo que está normalizado en su sociedad, se presentan “[...] violaciones al derecho a la vida [...] violencia sexual; así como actos de discriminación y prejuicio que obstaculizan o impiden el ejercicio de su derecho a la identidad, a la justicia, salud y educación, entre otros”. (p. 11)

La orientación sexual forma parte de la identidad y expresión de género de una persona, y la definen e integran con miembros de la comunidad con la que comparte sus gustos y preferencias. Ninguna de las características mencionadas afecta o compromete su interacción con personas que no comparten sus particularidades ni sus gustos, por lo que no tendría por qué afectar su relación con los demás miembros de su sociedad.

2.2 Violencia contra la mujer

Una vez analizados los conceptos anteriores, es necesario entrar en la problemática específicamente, que se basa en las violencias perpetradas a las mujeres en sus diferentes formas. Como concepto, la *Enciclopedia de paz y conflictos* (2004) sostiene que, de acuerdo con los diccionarios de la lengua española, la palabra violencia en cuanto a acciones humanas se refiere a

[...] cuando éstos inciden ‘contra el modo regular’, ‘fuera de razón’; cuando se actúa contra la equidad o la justicia, con ímpetu o fuerza (del latín *violentia*, uso excesivo de la fuerza). Asimismo, se aplica a las acciones de personas y grupos con un carácter desmedidamente pasional, impetuoso o colérico, que se dejan aconsejar fácilmente por la ira [...] se ha equiparado continuamente la violencia a la ausencia de paz. (López, 2004, p. 1159)

La violencia contra la mujer se reconoce como una situación que se da a nivel mundial, que repercute en varios aspectos de su vida obstaculizando su desarrollo físico, psicológico y social; así como en su integración al mundo de manera equitativa con el hombre.

Bermúdez (2018) plantea que las violencias se originan en el seno familiar, con las agresiones verbales y físicas que infringen los padres y las madres al tratar de educar a los/as hijos/as, quienes crecen con la idea de que así es como se trata a los más débiles, por lo que la violencia se transmite social y culturalmente.

Bordieu (2000) enfatiza que “[...] las estructuras de dominación [...] son el producto de un trabajo continuado (histórico, por tanto) de reproducción al que contribuyen unos agentes singulares (entre los que están los hombres, con unas armas como la violencia física y la violencia simbólica) y unas instituciones: Familia, Iglesia, Escuela, Estado”. (p. 28)

Pérez (2016) menciona que en México se comenzó a tomar acciones tangibles en instrumentos legales respecto a la violencia contra la mujer en sus diversas categorías gracias a la visualización del tema de organismos internacionales como la Organización Mundial de la Salud (OMS), el Banco Mundial y el Fondo de Población de las Naciones Unidas (FNUAP por sus siglas en inglés), la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Mujeres (CEDAW por sus siglas en inglés) o la Plataforma para la Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, por mencionar algunos.

En palabras de La Barbera y Wences (2020) “La violencia contra las mujeres es el resultado de un entramado complejo que incluye, al menos, la socialización y la educación, el lenguaje, los medios de comunicación, la representación política, la organización institucional, la distribución de los ciudadanos y la organización del trabajo remunerado”. (p. 62)

Por otra parte, la Organización de las Naciones Unidas (ONUMujeres, s/f), desde su página web en su sección de *Preguntas frecuentes: Tipos de violencia contra las mujeres y las niñas* apartado *Tipos de violencia contra las mujeres*, puntualiza como categorías las violencias hacia las mujeres que ocurren en el ámbito privado, distinguiendo las que tienen que ver con la familia o la pareja sentimental y que puede ser cualquier acto emocional, físico, sexual, económico y/o psicológico, donde igualmente se consideran las amenazas. Dichas violencias, de acuerdo con esta institución, son:

- *Violencia económica.* Cuando se obliga a la mujer a tener una dependencia financiera, lo que le impide ser independiente y la obliga a estar bajo el control de quien lleva los recursos económicos, con lo cual se ve condicionado su acceso a la educación, el trabajo, las amistades y cualquier cosa que quiera obtener.
- *Violencia psicológica.* Sucede cuando por medio de amenazas a la propia mujer o a sus seres queridos (familiares, hijos, entre otros) infunden temor y sometimiento con el fin de mantenerla bajo control.
- *Violencia emocional.* En este tipo de violencia se busca minimizar la autoestima de la mujer mediante críticas, insultos y agresiones verbales.
- *Violencia física.* Consiste en infringir o intentar causar daño con golpes ya sea con manos, pies, o cualquier objeto que atente la integridad física de la víctima. Puede incluir daños a la propiedad.
- *Violencia sexual.* Implica obligar a la mujer a tener relaciones sexuales sin su consentimiento.

Asimismo, la ONU Mujeres (s/f) distingue como violencias al exterior del hogar las siguientes:

- *Feminicidio*. Es la acción de quitarle la vida a la mujer, por el solo hecho de ser mujer. Normalmente le anteceden abusos y violencias.
- *Violencia sexual*. Se refiere a cualquier acto de tipo sexual donde no existe el consentimiento de la víctima.
 - o *Acoso sexual*. Implica tanto por contacto físico no consensuado como no físico de tipo sexual, así como comentarios sexuales directos o indirectos hacia la mujer, o exhibición de órganos sexuales.
 - o *Violación*. Plantea cualquier tipo de penetración sea anal, vaginal u oral no consensuada con alguna parte del cuerpo o algún objeto.
 - o *Cultura de violación*. Considerada así cuando es el círculo social que normaliza y justifica la violencia sexual.
- *Trata de personas*. La utilización y explotación sexual de las personas por medio de la fuerza y engaños.
- *Mutilación genital femenina*. Se refiere a la manipulación y eliminación de una parte de los órganos genitales femeninos con base en creencias religiosas o con la intención de eliminar el placer en el acto sexual.
- *Matrimonio infantil*. Enfatiza que la unión en matrimonio debe ser una decisión libre y con el pleno consentimiento de ambas partes, por lo que se considera una violación a la Declaración Universal de Derechos Humanos cuando se da en menores de edad.
- *Violencia en línea o digital*. Cualquier tipo de acercamiento de tipo sexual por medio de la tecnología de la información y las comunicaciones (teléfonos móviles, internet, medios sociales, videojuegos, mensajes de texto, correos electrónicos, etc.), dentro de la cual se incluyen:
 - o *Ciberacoso*. Envío de mensajes amenazantes o intimidatorios.
 - o *Sexteo o sexting*. Envío de mensajes o fotos con contenido explícito sin el consentimiento de la persona que los recibe.
 - o *Doxing*. Exposición de información, fotos o videos privados sin autorización de la persona afectada.

Si bien se reconoce en la violencia (**Figura 6**) un conjunto de subcategorías donde no es más importante una de la otra, el presente trabajo de investigación se enfocará únicamente en la violencia por género; enfatizando que la violencia es un tema que afecta las relaciones entre los individuos porque merma las relaciones entre ellos.

Figura 6. Violencia contra la mujer



Fuente: <https://www.uao.edu.co/humanidades-y-artes/ganadores-i-concurso-campanas-publicitarias-ies-libres-discriminacion-violencia-genero/>

2.2.1 Violencia simbólica

No todas las violencias son fácilmente perceptibles, aunque por la cotidianeidad con la que se aplican y reciben, ya están normalizadas y aceptadas, como es el caso de la violencia simbólica.

Gómez y P. (2015) manifiesta que el tema de la violencia simbólica remite al siglo xx, cuando se creó la mayoría de las teorías, y un poco del siglo xix, donde el concepto se plantea como “[...] categoría explicativa de los fenómenos entendidos como simbólicamente violentos, que se siguen reproduciendo bajo el paraguas de los medios de comunicación en todos sus géneros [...]”, (p. 61) a lo que agrega que es importante recordar que el hombre por tradición es el dueño del capital simbólico, y uno de los “objetos” que se encuentran dentro de esa categoría es la mujer.

Bourdieu (2000) reflexiona sobre la violencia simbólica

[...] siempre he visto en la dominación masculina, y en la manera como se ha impuesto y soportado, el mejor ejemplo de aquella sumisión paradójica, consecuencia de lo que llamo la violencia simbólica, violencia amortiguada, insensible, e invisible para sus propias víctimas, que se ejerce esencialmente a través de los caminos puramente simbólicos de la comunicación y del conocimiento o, más exactamente, del desconocimiento, del reconocimiento o, en último término, del sentimiento. (p. 5)

López (2015) cita a Bourdieu y analiza que la violencia simbólica es

[...] el sometimiento de unos sujetos respecto de otros, a través del proceso de socialización que permite naturalizar las relaciones de poder, las que se convierten en incuestionables a partir de asimetrías entre las cuales se encuentran las basadas en 'género' [...]” y agrega que en la violencia simbólica “[...] las personas victimarias son aquellas que detentan un poder económico y social, pues tienen la capacidad de difundir y mantener a la sociedad de consumo como sostenedora de un sistema que muestra a las mujeres como objetos sexuales o comerciales. (s.p.)

Gómez y P. (2015) retoma las palabras de Piedra (2004) cuando expresa que “[...] el poder se ejerce a partir de unos dispositivos de poder, contenidos en las construcciones sociales [...] la violencia simbólica e invisible está presente en todos los dispositivos de poder [...]”, (p. 62) y hace énfasis en que su invisibilidad se caracteriza porque es sutil e imperceptible, incluso invisible para las mismas víctimas. El Instituto Nacional de las Mujeres et al. (INMujeres, 2013) citan a Fernando Osorio (2009) quien agrega que

Si hay algo que está horadando contundentemente los vínculos entre los jóvenes y adultos, tanto en la familia como en las organizaciones escolares, es la violencia psicológica y simbólica; esa que tiene que ver con los acosos, con los discursos persecutorios, denigrantes, discriminatorios, de la mano de las nuevas tecnologías para la comunicación. (p. 50)

Una forma muy “sutil” de agresión es la denominada violencia simbólica (**Figura 7**), tan cotidiana y familiar que muchas veces pasa desapercibida, aunque no por ello implique que sea una violencia menos agresiva y dañina. La violencia simbólica se ve reflejada en todos los ámbitos en los que transcurre la vida de una niña o una mujer, llegando incluso a ser justificada por ellas mismas.

Figura 7. Violencia simbólica



Fuente: https://lmdiaro.com.ar/contenido/199748/el-gobierno-pidio-cuestionar-la-violencia-simbolica-en-las-publicidades#google_vignette

2.2.2 Violencia por género

De todas las violencias que puede ser objeto la mujer, se seleccionó la violencia por género como punto central del presente trabajo de investigación, por considerarse uno de los puntos de mejora en cuanto a la comunicación institucional de la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEMEX). De acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (ONU/CEPAL, 1996):

En condiciones de igualdad con los hombres, las mujeres gozan de todos los derechos y libertades, así como al respeto de su autonomía, de acuerdo a la Declaración Universal de Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; la Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Cruelles, Inhumanos o Degradantes; y la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer. (p. 13)

El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad del Gobierno de España (s/f) añade que “[...] la violencia de género ha sido y sigue siendo una de las

manifestaciones más claras de la desigualdad, subordinación y de las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres [...] las víctimas son mujeres de cualquier estrato social, nivel educativo, cultural o económico”. (p. 1) La Enciclopedia de Paz y Conflictos (2004) distingue que “[...] la violencia de género se traduce sobre todo en violencia contra las mujeres, en tanto se ubica en el contexto del patriarcado, que se apoya en el sistema ideológico del sexismo, que sostiene la inferioridad y subordinación de las mujeres, lo que constituye por sí mismo una manifestación de violencia estructural”. (p. 1163) Visibilizar la problemática desde las bases posibilita que las propuestas incidan desde la raíz, lo cual permitirá erradicarla y no solamente controlarla o minimizarla. (**Figura 8**)

Figura 8. Violencia por género



Fuente: <https://www.gob.mx/conavim/articulos/violencia-contra-las-mujeres-en-los-medios-de-comunicacion-y-la-publicidad>

La ONU Mujeres (s/f), desde su página de internet, apartado de *Preguntas frecuentes: Tipos de violencia contra las mujeres y las niñas*, describe a la violencia de género como toda acción de maltrato o agresión contra una o varias personas por razón de su género. Se enfatiza su origen desde la desigualdad por género y el abuso de poder. Aunque la página está enfocada a describir las violencias contra mujeres y niñas, también hombres y niños pueden sufrir este tipo de violencia; e incluso menciona a las personas integrantes de la comunidad LGBTQI+.

Con base en los *Lineamientos generales para la igualdad de género* de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM, 2013), violencia de género es: “Cualquier

acción u omisión contra un integrante de la comunidad universitaria, derivada de su condición de género, orientación y/o preferencia sexual y que resulte en daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte y que se cometa en instalaciones universitarias”. (p. 24) En este documento, la UNAM destaca la violencia de género que se da en las instalaciones universitarias por ser el punto de su interés; sin embargo, este tipo de violencia no es exclusivo de ese ámbito.

El Fondo de Población de las Naciones Unidas (2022) (UNFPA por sus siglas en inglés) destaca que la violencia contra las mujeres y las niñas es una de las trasgresiones más graves y frecuentes en todo el mundo; asimismo, reconoce que la violencia por género afecta “[...] la salud, la dignidad, la seguridad y la autonomía de sus víctimas [...]” (s/p) y agrega que las víctimas “[...] pueden sufrir consecuencias relacionadas con la salud sexual y reproductiva, incluso embarazos forzados y no deseados, abortos peligrosos, fístulas traumáticas, infecciones de transmisión sexual, como el VIH, e incluso la muerte”. (s/p) Refiere que según información de la Organización Mundial de la Salud (OMS) del 2013, una de cada tres mujeres ha sufrido de alguna de las formas de violencia, frecuentemente por alguien cercano a ellas.

El Instituto Nacional de las Mujeres (INMujeres, 2013) agrega que “Al reconocer en el género el factor que determina formas diferentes de violencia que se ejercen contra mujeres u hombres, independientemente de la edad, la clase social u otras condiciones, se podrá visualizar mejor una construcción genérica de la violencia”, (p. 56) lo que permite reconocer que hombres y mujeres viven diferentes tipos de violencia, y lo más importante, permite distinguir que la mujer ha vivido y continúa recibiendo violencias que por mucho tiempo han pasado desapercibidas.

De Martinis y Hernández (2021) analizan que aun cuando actualmente hay un reconocimiento del tema en razón de la violencia por género, refieren que fue en los años sesenta del siglo pasado cuando se comenzaron a resaltar con más fuerza los argumentos, aunque fue hasta los años noventa que se empezaron a realizar instrumentos legales e institucionales buscando atender esta problemática. Las autoras reconocen que en México uno de los instrumentos legales que ha brindado más validez y consistencia a las demandas de las mujeres es la *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*, creada en 2007.

Asimismo, estas autoras argumentan que “Desde los márgenes, sectores diversos han sido enfáticos al plantear que estos instrumentos dejan fuera otras violencias que se articulan con la violencia de género, como lo son la violencia estructural, política, institucional, racista y otras”. (Martinis y Hernández, 2021, s/p) Lo que estas voces postulan es el riesgo de visualizar la violencia de género desde una sola perspectiva, perdiendo de vista las demás aristas que esta problemática tiene, e indican que

Pensar las violencias en plural no sólo nos permite reconocer la diversidad de experiencias alrededor de las violencias de género, sino también romper con la idea de violencia de género como sinónimo de mujer, concepción que no sólo deja afuera a otras identidades no heteronormadas, sino que vuelve la violencia de género un problema en esencia femenino [...]. (Martinis y Hernández, 2021, s/p)

De acuerdo con el Censo Nacional de Procuración de Justicia Estatal (CNPJE, 2021), citado por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2022), el delito de violencia familiar (que se considera como dato de acercamiento a la violencia contra las mujeres) fue el segundo de mayor incidencia después del robo, y aumentó 5.3% entre 2019 y 2020, donde se puede inferir que tiene que ver con el confinamiento derivado de la pandemia por COVID-19; tal como lo mencionan La Barbera y Wences (2020) “La violencia de género es como una mala hierba. No podemos solo cortarla, tenemos que rehacerla de raíz [...] Para construir una sociedad justa y eliminar toda forma de discriminación hacia las mujeres, incluyendo sus manifestaciones más graves y detestables, es necesario abordar las causas estructurales de la desigualdad”. (p. 62)

Como puede observarse, son muchas las acciones que se necesitan para contrarrestar y cambiar el panorama de la mujer que se ha visto siempre oprimida por las violencias en sus diferentes tipos, de forma sistemática y estructural.

Después de un análisis exhaustivo, se concluye que una estrategia que busque erradicar la violencia de género y la discriminación contra la mujer podría coadyuvar a atacar el problema desde la raíz; por ello, se pensó en la institucionalización de los conceptos mediante la comunicación institucional.

2.2.2.1 Acoso

El acoso es una forma de violencia de género, el cual se ha ido normalizando e integrando a la vida cotidiana de hombres y mujeres, lo cual dista mucho de ser lo correcto. Para poder entender las repercusiones de este tipo de violencia, es necesario primero conocer su definición.

En el Modelo de Equidad de Género (MEG, 2012) de México, el INMujeres (2012)

señala que el acoso es una forma de intimidación constante y permanente que se da en los lugares de trabajo y/o en las escuelas por parte de un superior o bien de un igual y que no reconoce sexo ni género para ser víctima de este tipo de agresiones.

El Instituto Nacional de las Mujeres (INMujeres, 2007) en su *Glosario de género*, destaca que el objetivo del acoso es “[...] intimidar, perseguir, apremiar e importunar a alguien con molestias y requerimientos”. (p. 14) Este documento reconoce principalmente tres tipos de acoso: laboral, moral o psicológico y sexual.

El acoso laboral, también reconocido con el término anglosajón como *mobbing*, se define por el INMujeres (2007) y por el artículo 13 de la *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia* en México (2022) como “[...] tipo de violencia de género que se caracteriza por el ejercicio de poder en una relación de subordinación de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y escolar”. (p. 14) La agresión puede ser física, verbal o ambas, de tipo sexual o en sentido obsceno. El acoso moral o psicológico consiste en someter a la víctima minando su autoestima y confianza mediante burlas, confusión y poner en duda sus valores para lograr dominarla mediante el sentimiento de culpa. Finalmente, el acoso sexual se refiere a un acercamiento no deseado por la persona que lo sufre. (**Figuras 9 y 10**)

Figura 9. Acoso escolar



Fuente: <https://www.humanium.org/es/acoso-escolar-bullying/>

Figura 10. Acoso laboral



Fuente: <https://montseguardia.blogspot.com/2017/11/cenatertulia-acoso-laboral-mobbing.html>

Como contraparte, Ordorika (2015, p. 11) distingue al acoso y al hostigamiento como tipos de violencia de género. Menciona que aun cuando estas violencias son frecuentes en las instituciones de educación superior (IES), se consideraban temas *tabú*, aunque también reconoce que a partir de 2015 se ha dado apertura a proyectos de investigación relacionados con la violencia de género en las IES financiados por el CONAHCYT.

Un ejemplo de que el acoso ha dejado de ser un problema no reconocido es “el tendadero”, una idea que procede de la artista visual Mónica Mayer, quien para su obra artística *El Tendedero* (1978-1979) solicitó la participación de 800 mujeres para que escribieran en un papel lo que les disgustaba de la Ciudad de México. Actualmente, esta idea se reproduce en las diversas universidades de México para evidenciar y denunciar situaciones de acoso, hostigamiento y violencia de género que sufren las alumnas.

Para las universidades, como menciona Ordorika (2015), el acoso es un tema delicado, por lo que actualmente están trabajando para lograr entender y erradicar esta violencia, cambiando paradigmas no solo en estudiantes, sino en su plantilla docente y personal administrativo.

2.2.2.2 Hostigamiento

Normalmente se vincula el acoso y el hostigamiento como si fueran juntos o incluso a veces se les confunde como si fueran sinónimos, lo cual no podría ser más incorrecto. De acuerdo con el artículo 13 de la *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia* en México (2022), el hostigamiento es “[...] el ejercicio de poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas [...]”. (p. 6)

Como definición de hostigamiento, INMujeres (2007) señala que es “[...] cualquier comportamiento que resulte ofensivo, incómodo o humillante y que niegue a una persona la dignidad y el respeto a que tiene derecho”. (p. 76) Se destaca al hostigamiento sexual como la clasificación más importante de este apartado al hablar de la violencia de género, del cual se desprenden dos tipos: el hostigamiento relacionado con premio/castigo, que tiene que ver con realizar favores sexuales a cambio de aumentos o ascensos en el trabajo, o cualquier otro beneficio; y el hostigamiento relacionado con condiciones de trabajo: que se refiere a la violencia en insultos y agresiones por parte de los mismos compañeros de trabajo, ya sea del mismo nivel jerárquico o de los mandos superiores (**Figura 11**).

Figura 11. Hostigamiento laboral



Fuente: <https://cegepperu.edu.pe/el-hostigamiento-laboral-una-conducta-hostil-muy-comun-en-las-organizaciones/>

Si bien el acoso y el hostigamiento no son sinónimos como ya se ha explicado, se suelen distinguir tanto en el ámbito laboral como en el escolar, reconociéndose como tipos de violencias de género.

2.2.3 Estereotipos de género

Los estereotipos y roles de género son una forma de obstaculizar el desarrollo integral de las mujeres, afectándolas a nivel físico, psicológico, emocional, laboral, económico e interpersonal, como se verá a continuación.

La *Enciclopedia de paz y conflictos* (López, 2004) refiere que, como parte de los cimientos de la violencia por género, se encuentran los estereotipos de género, los cuales “[...] defienden la superioridad masculina y la atribución de determinadas actividades y características intrínsecas a uno y otro sexo, y que suelen situar a los varones en posiciones de poder o dominio sobre las mujeres [...] la libertad de elección de las mujeres está condicionada por las expectativas que socialmente se tienen de ellas [...]” (p. 1163); asimismo, estos condicionamientos minan la calidad de vida de las mujeres, pues solo pueden tener acceso a posiciones subordinadas o inferiores, desde donde tienen poca o nula libertad y acceso a mejorar su proyecto de vida.

Cook, R. & Cusack, S. (2010) define al estereotipo como “[...] conjunto de ideas simples, pero fuertemente arraigadas en la conciencia, que escapan al control de la razón”, (p. 67) y si bien las autoras reconocen que los estereotipos muchas veces cambian con el momento histórico y la cultura específicos, complementan retomando a Saltzman (1992, p. 433) quien señala que a través de la historia de la humanidad se han ido creando y fomentando ciertos juicios sobre mujeres y hombres, conceptos que en su mayoría se reconocen como negativos en cuanto a la mujer y que actualmente se han implantado de tal forma en nuestro inconsciente que es posible que ya ni siquiera los reconozcamos como ideas preconcebidas.

El Gobierno de México (s/f), en su sección *Conceptos básicos sobre género*, argumenta que los estereotipos son

[...] creencias socialmente construidas entre hombres y mujeres. Dichas construcciones se elaboran y se refuerzan mediante refranes, canciones, cuentos, los medios de comunicación, la religión, la cultura, las costumbres, la educación, entre otros. [...] (se aprenden) en las familias, en las escuelas; en las religiones, en los medios de comunicación. (s/p)

Es decir, son constructos cultural y socialmente aceptados, propagados y perpetuados por los mismos integrantes de estos grupos sociales.

La Asociación de Mujeres Cineastas y de Medios Audiovisuales (CIMA, 2020) afirma que los estereotipos son

[...] propuestas culturales que alientan a los individuos a cómo relacionarse consigo mismo y con el mundo; a través de su continua repetición vía dispositivos sociales (medios de comunicación, interacciones sociales, etc.) Las personas interiorizan las propuestas, incluso llegando a extremos de crearse una auténtica identificación personal. Esto es, el estereotipo se convierte en prototipo, modelo de comportamiento, pauta mimética enunciada desde distintas disciplinas sociales [...]. (p. 43)

Para CIMA (2020) los estereotipos también sirven como instrumentos para analizar y comprender la condición de un grupo específico de personas, debido a que proveen una imagen mental simplificada de éste (**Figura 12**). Asimismo, cita a González Gabaldón (1999) al argumentar que “[...] una forma concreta de cambio del estereotipo se produce al modificarse los roles de un grupo y cuando esto sucede los estereotipos se adaptan rápidamente y pasan a reflejar los nuevos desempeños”. (p. 46)

Figura 12. Estereotipos de género



Fuente: <https://www.comunicacionygenero.com/publicidad-y-roles-de-genero-o-como-alimentarse-de-estereotipos/>

A juicio de García (2021), los estereotipos más repetidos en la publicidad son:

- *Mujer-bella*. Donde la imagen física es el punto a destacar, lo que conlleva un conjunto de estereotipos como el peso, el color de piel, la forma y color de ojos, entre otros, dependiendo de la cultura.
- *Mujer-sexo o erotismo*. Representa a la mujer como objeto sexual.
- *Mujer-ama de casa*. Cuando se considera que la única que realiza los quehaceres domésticos es la mujer de forma exclusiva, invisibilizando su capacidad para estudiar y/o laborar con una retribución económica.

Como se puede observar, los estereotipos representan un tipo de violencia hacia las mujeres al estigmatizarlas con ciertas características que no les permiten desenvolverse libremente y que además las condena socialmente si no cumplen estos parámetros previamente establecidos.

2.2.4 Roles de género

En cuanto a los roles de género, Lamas (1986) señala que “[...] se forma con el conjunto de normas y prescripciones que dicta la sociedad y la cultura sobre el comportamiento femenino o masculino”. (p. 188) En palabras de la CIMA (2020) considera que “Para que los valores y referentes masculinos y femeninos no sean un factor limitador a la hora de configurar la identidad personal, es imprescindible que muchos de los comportamientos, funciones y roles que desempeñan las mujeres sean reconocidos como valiosas formas de ser y de estar en el mundo [...]”. (p. 12) El Instituto Nacional de las Mujeres (INMujeres, 2007) plantea que todas las sociedades dividen el trabajo entre hombres y mujeres para estructurar las responsabilidades y obligaciones de cada cual. Sin embargo, se reconoce como rol de género cuando se asignan y limitan las actividades a un género en específico, oponiéndose a que dicha actividad o actividades sean realizadas por el género contrario.

El INMujeres (2007) señala que normalmente se distinguen tres tipos de roles:

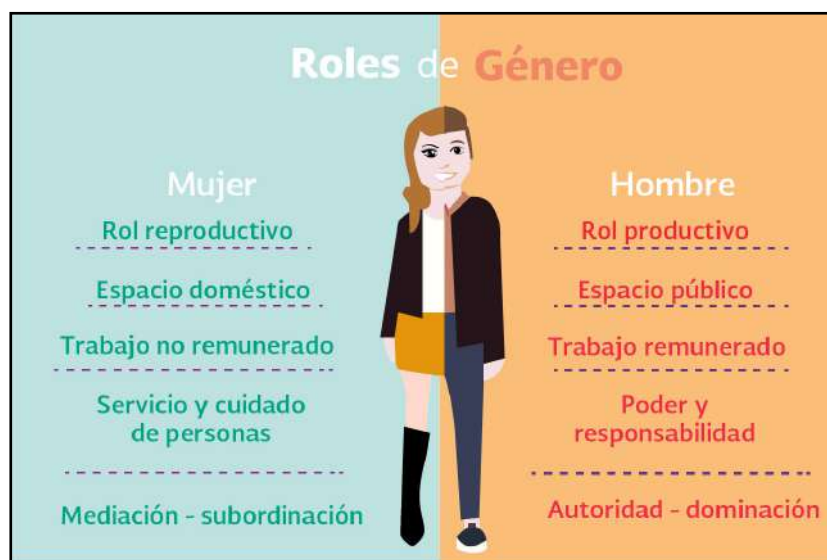
- *Rol productivo*. Actividades de orden público por las que se obtiene una remuneración económica, reconocimiento, poder, autoridad y estatus.

- *Rol reproductivo*. Aquellas que tienen que ver con la reproducción humana, así como la crianza y educación de las hijas e hijos y todo el cuidado y mantenimiento de la casa y de los que habitan en ella.
- *Rol de gestión comunitaria*. Actividades que se llevan a cabo para el bien de la comunidad.

Lamas (1986) manifiesta que “La dicotomía masculino-femenino, con sus variaciones culturales tipo *el yang y el ying*, establece estereotipos, las más de las veces rígidos, que condicionan los roles, limitando las potencialidades *humanas* de las personas al potenciar o reprimir los comportamientos según si son *adecuados al género*”. (p. 189)

Los roles de género (**Figura 13**) van de la mano de los estereotipos, contribuyendo a violentar la imagen y acciones de la mujer, con lo que fortalecen una discriminación sistémica y hegemónica en las sociedades.

Figura 13. Roles de género



Fuente: <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/roles-de-genero>

2.2.5 Discriminación por género

La discriminación es un tipo de violencia que no distingue clase, raza, edad ni condición social; fortalecida por los estereotipos y roles de género, limita la participación activa de la mujer en las estructuras sociales (**Figura 14**).

Figura 14. Discriminación



Fuente: <https://www.unaids.org/es/zero-discrimination-day>

La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés) de la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 1979) define en su artículo 1 la discriminación contra la mujer como

[...] toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera. (p. 2)

Cavalcante (2018) retoma a Harnois e Ifatunji (2011) para enfatizar que “[...] hay una dimensión espacial de la discriminación, determinada por jerarquías de raza, género, clase, sexualidad y [...] capacidades”. (p. 17) La Universidad Nacional de la Plata en Argentina (2015) destaca el principio básico de la *no discriminación*, que se fundamenta en los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y de la Organización de Estados Americanos, quienes a través del *Pacto de San José de Costa Rica* reconocen como

derechos “[...] que los Estados respeten y garanticen a todas las personas [...] sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión pública o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”. (p. 3)

El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED, 2012) en México plantea que la discriminación “Denigra la dignidad, pone obstáculos inmerecidos y provoca profundos estragos en la vida. Abre el espacio para normalizar la exclusión y para que se presente desigualdad en todos los ámbitos de nuestra sociedad”. (p. 5)

La Comisión Nacional Para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM, 2017) sostiene que “La discriminación de género se ha construido también desde el lenguaje. [...] Construir una nueva y justa concepción de la vida y de las relaciones entre personas nos obliga, necesariamente, a desterrar palabras que por siglos han creado inequidad.” (pp. 20-21)

La discriminación es una agresión que se puede perpetrar hacia las personas en varios aspectos (**Figura 15**), erradicar la discriminación requiere un esfuerzo conjunto para promover una concepción justa de la vida y las relaciones entre las personas, desterrando palabras y actitudes que han perpetuado la inequidad a lo largo del tiempo.

Figura 15. Discriminación por género



Fuente: <https://sociologos.com/2022/08/27/contra-la-publicidad-denigrante-de-la-imagen-de-la-mujer-peruana/>

Es importante mencionar que la discriminación puede afectar en una o más de sus variantes a una sola persona. De acuerdo con Cavalcante (2018), esta situación se ha denominado de varias formas: discriminación doble, triple, múltiple, compuesta o interseccional. Esta autora sostiene que la discriminación interseccional fue

conceptualizada por la jurista Kimberlé Crenshaw (1989) al tratar un caso de una mujer negra, aunque destaca que actualmente “[...] es aplicable a cualesquiera dos o más identidades sociales discriminadas que se interrelacionan intrínsecamente en un individuo o grupo de individuos [...]”. (Cavalcante, 2018, p. 16)

Por otro lado, en la *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad* de la ONU (2016), dentro de la Observación general número 3 sobre las mujeres y las niñas con discapacidad, se describe a la discriminación múltiple como “[...] situación en la que una persona experimenta dos o más motivos de discriminación, lo que conduce a una discriminación compleja o agravada”; (s/p) mientras que la discriminación interseccional la define como “[...] situación en la que varios motivos interactúan al mismo tiempo de forma que son inseparables”. (s/p). Cavalcante (2018) reconoce que ambos términos son fácilmente confundibles, lo que conlleva a una *desorganización conceptual*.

En conclusión, la discriminación se presenta como una forma de violencia que afecta a las personas sin distinguir clase, raza, edad ni condición social. Fortalecida por estereotipos y roles de género, esta práctica limita la participación activa de las mujeres en las estructuras sociales.

Asimismo, se destaca la relación entre discriminación de género y lenguaje, evidenciando la necesidad de construir una nueva concepción de la vida y las relaciones entre personas, desterrando palabras que han perpetuado la inequidad a lo largo del tiempo.

2.2.6 Lenguaje sexista

Si se parte desde los usos y costumbres de la gramática española, por definición se indica que con el uso del masculino en las palabras es suficiente para dar a entender que se habla de ambos sexos. Facio y Fries (2005) señalan que “Una cultura androcéntrica es aquella en la que el hombre, sus intereses y sus experiencias son el centro del universo [...] todas las instituciones creadas socialmente responden principalmente a las necesidades e intereses del varón y, cuando mucho, a las necesidades o intereses que el varón cree que tienen las mujeres”. (p. 274) Esto significa que la misma cultura, al ser androcéntrica, invisibiliza a las mujeres y sus obras. De ahí la importancia de mencionarlas en los discursos y evitar palabras en género masculino/plural.

De acuerdo con lo anterior, el Instituto Nacional de las Mujeres (INMujeres, 2013) define el lenguaje sexista desde la perspectiva de género como “El lenguaje que marca, discrimina, invisibiliza o devalúa a las personas en función del sexo al que pertenecen o de la identidad de género que eligen”. (p. 28)

Por otro lado, es importante mencionar que, como afirma la CONAVIM (2017), la comunicación social se ha cimentado sobre el sexo de las personas, dando una connotación negativa al sexo femenino en sus conceptualizaciones, manteniendo una idea de infravalorar y subordinar la posición de la mujer. “El uso de lenguaje sexista, reproductor de la asignación de valores y capacidades o roles diferentes a hombres y mujeres en función de su sexo, desvaloriza las actividades femeninas respecto a las masculinas en relación con lo que está bien o mal; expresado ello en cualquier palabra”. (p. 25)

Bourdieu (2000) afirma que “La fuerza del orden masculino se descubre en el hecho de que prescinde de cualquier justificación: la visión androcéntrica se impone como neutra y no siente la necesidad de enunciarse en unos discursos capaces de legitimarla”. (p. 11)

El lenguaje sexista, de acuerdo con INMujeres (2018), se ve reflejado en:

- Designación asimétrica de mujeres y hombres
- Pares duales o duales aparentes
- Vacíos léxicos
- Orden de aparición de las palabras
- Referencia a las mujeres como categoría aparte
- Empleo de imágenes estereotipadas de las mujeres
- Figuras retóricas
- Conceptos sexistas

Por tradición o costumbre, la lengua tiene una aplicación sexista en su uso cotidiano, lo que INMujeres (2018) denomina *pares duales o duales aparentes* (**Figura 16**) y que de acuerdo con la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM, 2017) “[...] transmite y refuerza relaciones asimétricas, inequitativas y jerárquicas que se dan entre los sexos [...]” (p. 5). En este sentido, hay un sinnúmero de ejemplos en la lengua española, de los cuales se mencionan dos como referencia, retomados de las definiciones que se encuentran en el Diccionario de la Lengua Española (versión 23.5 en línea):

Zorro. m. y f. coloq. Persona muy taimada, astuta y solapada.

Zorra. f. despect. malson. prostituta.

Perro. m. desus. Hombre tenaz, firme y constante en alguna opinión o empresa.

Perra. f. prostituta.

Figura 16. Lenguaje sexista



Fuente: <https://maestranani.blogspot.com/2018/02/los-estereotipos-de-genero-una-manera.html>

En su *Manual de comunicación no sexista*, INMujeres (2018, p. 95) muestra una manera sencilla de descubrir si el lenguaje que se está empleando es sexista, la cual consiste en usar la regla de la inversión, es decir, se sustituye el término femenino por el masculino. Si la intención del enunciado se mantiene igual significa que no se está usando lenguaje sexista. También se señala que existen varias formas de designar asimétricamente hombres y mujeres en el lenguaje, como usar fórmulas de cortesía donde se menciona al varón y a la mujer solo como un complemento o simplemente la omiten; por ejemplo: *la esposa del señor Gutiérrez y familia*; o recurrir a los apellidos de él cuando están casadas como si fuera su propiedad: *la coordinadora es la esposa del Dr. Martínez*; o cuando se menciona el grado académico de los hombres y para las mujeres se refieren como *señorita* o *señora*; o recurrir al término *mujer* en lugar de mencionar sus nombres: *mujer diseñadora, mujer secretaria*.

Por vacíos léxicos INMujeres (2018) indica que son aquellas palabras que se usan para definir una condición, como es el caso de *señorita* -que aplica para una mujer soltera, pero que no existe su contraparte para los hombres-, o *marido*, *presidente*, *ingeniero* o *juez*. En el caso del *orden de aparición de palabras*, INMujeres reconoce que primero se mencionan a los hombres y luego a las mujeres, lo cual refuerza la idea de desigualdad y subordinación. Aquí cabe mencionar que incluso el mismo corrector de estilo de Word marca como redundante que se haga la distinción de ellas y ellos, indicando que con solo mencionar en masculino -como se estaba acostumbrado a manejar desde la invisibilización de la mujer en el lenguaje- es suficiente para entender que se habla de ambos sexos.

Por otro lado, *referenciar a las mujeres como categoría aparte*, de acuerdo con el manual de INMujeres (2018), es cuando se menciona a las mujeres como objetos, sin nombre o cuya cita es secundaria y casi irrelevante, por ejemplo: *Los nómadas se trasladaban con sus enseres, mujeres, ancianos y niños de un lugar a otro.* (p. 109)

2.3 Estrategias

Tanto las organizaciones mundiales como las instituciones han avanzado en la creación e implementación de estrategias que coadyuven al fortalecimiento de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, por lo que este trabajo de investigación retoma y describe a continuación algunas de las acciones implementadas en las Instituciones de Educación Superior, pues se reconoce que éstas tienen manera de incidir positivamente en el cambio de paradigmas sociales.

2.3.1 Perspectiva de género

Es importante comenzar a tomar consciencia de la magnitud del problema que representan las desigualdades que históricamente han prevalecido contra la mujer y reconocer que la violencia por género está fuertemente arraigada en el imaginario colectivo. La perspectiva de género es una de las estrategias que se plantean para exponer dichas desigualdades entre mujeres y hombres. A este respecto, Cerva (2017) asegura que

La transversalidad de la perspectiva de género es una estrategia que apunta al cambio [de las] estructuras de las instituciones en función de incorporar la igualdad de género como un principio rector de su quehacer. Es un trabajo que requiere la voluntad política y el compromiso de parte de los integrantes de la organización para producir cambios que vayan más allá de proyectos específicos [y reflexiona] [...] las universidades e instituciones de educación superior (IES) son espacios privilegiados por la resonancia social para difundir y consolidar una mirada que cuestione la discriminación y desigualdad, y por tanto su misión en ámbitos de la educación y formación profesional puede favorecer de manera sustantiva a transformaciones sociales más profundas a favor de la igualdad. (pp. 26 y 27)

Este autor opina que para que se logren cambios trascendentales desde las IES es imperante que se realicen procesos sostenidos de transformación sobre sus propios mecanismos de atención al tema, para que el conocimiento generado sea producido, difundido y legitimado.

La perspectiva de género, de acuerdo con Barbabosa (2016), parte de dos necesidades: “[...] atender a las diferencias y desigualdades entre hombres y mujeres; y el reconocimiento del fundamento sociocultural de dichas diferencias [...]”. (p. 131)

Así mismo, INMujeres (2007) sostiene que la perspectiva de género es

[...] una herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre hombres y mujeres se dan, más que por su determinación biológica, por las diferencias culturales asignadas. [...] Este enfoque cuestiona los estereotipos con los que somos educados y abre la posibilidad de elaborar nuevos contenidos de

socialización y relación entre los seres humanos. La importancia de la aplicación de la perspectiva de género en los estudios sociales radica en las posibilidades que brinda para comprender cómo se produce la discriminación hacia las mujeres y las vías para transformarla. (pp. 13-14)

Lo que se complementa con lo que refiere la UNICEF (2017) al decir que “La perspectiva de género nos lleva a reconocer que, históricamente, las mujeres han tenido oportunidades desiguales en el acceso a la educación, la justicia y la salud, y aún hoy con mejores condiciones, según la región en la que habiten, sus posibilidades de desarrollo siguen siendo desparejas e inequitativas”. (p. 14)

El Instituto Nacional de las Mujeres (2002) en su libro *Cultura institucional y equidad de género en la Administración Pública* afirma que la perspectiva de género es una respuesta a las diferencias que siempre han existido entre ambos sexos: “[...] es una nueva mirada a esas diferencias. Desde ésta se subraya:

- a) Cómo las diferencias biológicas se convierten en desigualdades sociales.
- b) Cómo estas desigualdades colocan a las mujeres en desventaja con respecto a los hombres.
- c) Cómo se construyen desde el nacimiento y no necesariamente son *naturales*.
- d) Cómo se sostienen y reproducen por medio de una serie de estructuras sociales y mecanismos culturales”. (p. 10)

Un punto importante es el que destaca Montes de Oca (2019) al retomar a Acker (1994), quien señala que “Las instituciones educativas transmiten códigos de género que reproducen la jerarquía varones-mujeres [...]”. (p. 106)

Las Instituciones de Educación Superior (IES) tienen la capacidad de incidir en los valores y violencias que presenta su comunidad, además de institucionalizar la perspectiva de género, debido a que mediante esta nueva forma de ver las desigualdades entre mujeres y hombres se puede dar paso a la concientización y toma de decisiones en cuanto a acciones o estrategias para erradicar la violencia por género y así poder generar cambios sustanciales en términos de igualdad sustantiva para las mujeres.

2.3.2 Lenguaje incluyente

Dentro de las violencias que se realizan contra la mujer, se reconoce que en el lenguaje se suscitan coacciones que muchas veces no percibimos, definiciones desiguales donde la mayoría de las veces la mujer es afectada con apelativos peyorativos. A este respecto Guichard (2018) menciona que

[el lenguaje] es dinámico, cambiante, y ciertamente es capaz de avivar fuegos de exclusión e intransigencia reforzando injusticias, discriminación y estereotipos, pero también puede contribuir a lograr la igualdad [...] Con las propuestas del lenguaje incluyente buscamos referirnos sólo a aquellas construcciones que impiden el reconocimiento de las mujeres como personas al no ser nombradas o bien en la forma en que se les nombra. (pp. 11, 40-41)

La Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM, 2017) afirma que “Existe un uso sexista de la lengua en la expresión oral y escrita [...] que transmite y refuerza relaciones asimétricas, inequitativas y jerárquicas que se dan entre los sexos en cada sociedad y que es utilizado en todos los ámbitos de la misma.” (p. 5) Uno de estos ámbitos a los que se refiere es precisamente el de la comunicación de las Instituciones de Educación Superior, donde ya sea de forma oral o escrita se continúa utilizando el masculino como lenguaje neutro, lo que invisibiliza a las mujeres y supone una resistencia a las transformaciones culturales y sociales.

El Instituto Electoral del Estado de Campeche (IEEC, 2020) se refiere al lenguaje incluyente como “[...] un medio para coadyuvar al respeto e igualdad entre los géneros y prevenir la violencia y discriminación en contra de cualquier persona. De esta forma también se contribuye a la visibilización de las mujeres al nombrarlas [...]”. (p. 4) Asimismo, reconoce que el masculino no es universal, que las mujeres también deben ser nombradas de manera igualitaria y que se debe comprender al lenguaje como trasmisor y formador de constructos sociales que inciden directamente en la cultura.

La ONU (s/f) sostiene que en el español existe cierta confusión en la aplicación y validación del lenguaje incluyente, debido a la idea de que el género gramatical masculino se tiene por entendido que es la forma neutra de la lengua por el desconocimiento de todo el capital gramatical que posee el idioma; todo esto aunado a las asociaciones despectivas que generan una herencia cultural léxica donde la mayoría de los duales aparentes suelen ser peyorativos contra la mujer.

Por otro lado, la UNAM (2021) declara que

Las palabras que utilizamos, independientemente de nuestra intención, tienen un efecto en nuestras comunidades. [...] aun cuando lingüísticamente es correcto el uso del masculino para referirse a grupos que incluyan personas de ambos sexos, la recomendación es procurar utilizar alternativas que disminuyan la invisibilización de las mujeres. (p. 4)

En este sentido, la ONU (2019) recomienda que para visibilizar a las mujeres en el contenido de los discursos y textos, el uso de sustantivos colectivos, por ejemplo: *el público, la audiencia, las personas, la infancia*. También sugiere utilizar pronombres relativos como *quien(es)*, o pronombres indefinidos: *alguien, nadie, cualquiera*, además de adjetivos sin marca de género en sustitución de sustantivos: *juvenil* en vez de *los jóvenes*; o bien, usar ambos sustantivos en femenino y masculino para hacer presentes a las mujeres en el discurso, por ejemplo: *licenciadas y licenciados, niñas y niños, académicas y académicos*. Lo anterior también se puede establecer mediante el uso de la barra ascendente (/) y las dos últimas letras del otro sustantivo: *vendedoras/es, director/directora*, entre otros.

La Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (2017, pp. 26-27) destaca algunas recomendaciones para integrar el lenguaje incluyente:

- Las mujeres no son objetos ni posesiones, por lo que es necesario evitar frases como *La mujer de Juan*.
- Los estereotipos se perpetúan mediante dichos populares, refranes, canciones, entre otros. Para generar un cambio es fundamental no repetirlos si estos violentan en su contenido a la mujer, como *Calladita te ves más bonita; la mujer como la escopeta: cargada y en el rincón; hijo de mi hija mi nieto será, hijo de mi hijo, sabe dios de quién será*, y un largo etcétera.
- Desde el lenguaje es preciso visibilizar a las mujeres, reconociendo que el masculino no es la forma neutra, mencionando a ellas y a ellos, o bien usando sustantivos colectivos, como sugiere la ONU.
- Los falsos duales o duales aparentes como los nombra INMujeres solo mantienen presentes las desigualdades entre mujeres y hombres, por lo que la mejor opción es no utilizarlos.
- En las fórmulas de cortesía, nombrar correctamente a las mujeres implica desde aludir a su nivel académico, así como no utilizar los posesivos mencionados, diminutivos o anteponer el artículo determinado al referirse a ellas, por ejemplo:

Fox y Martita, la Guzmán, el senador Pérez y su mujer, invitación para el licenciado Gómez y esposa, entre otros.

Para Castellanos (2009), se distinguen tres principales categorías como métodos para excluir, subordinar y ejercer el control:

- a) El insulto. Reconocido por la autora como la forma de agresión más directa y común en el lenguaje, y como ejemplo están los apodos, que la autora relaciona con la discriminación de raza, etnia, color de piel. Aunque este tipo de discriminación y violencia desde el lenguaje puede aplicar en cualquier aspecto físico o actitud de la cual se quiera reconocer de forma despectiva.
- b) La invisibilización. La autora indica que la invisibilización se hace presente desde el momento en que menciona al masculino como genérico, omitiendo sistemáticamente la parte femenina del lenguaje, lo que da pie a una subordinación gramatical del género femenino al masculino desde el lenguaje.
- c) La inferiorización. En este caso, Castellanos señala que hay diferentes formas de hacer sentir menos a los demás mediante el lenguaje. Un ejemplo es cuando se les asigna palabras “de cariño” que buscan minimizar a la persona, como *reinita*, *mamita*, entre otros. Otra forma de inferiorización es cuando los hombres interrumpen a las mujeres al hablar, conocido con el término anglosajón *manterrupting*, y que se reconoce como una forma de ejercer el poder y dominio masculino; o bien, ignorarla cuando está hablando, o cambiar el tema dándolo por terminado cuando se continúa argumentando.

El lenguaje es una herramienta muy poderosa, cambiante y adaptable. No solo permite la interacción entre las personas, también puede darle todo el poder de un líder a una persona, o bien invalidarla dentro de un grupo social. Reconocer en qué posición se encuentra la mujer con el actual manejo del lenguaje en la sociedad es un punto básico para comenzar la erradicación de la violencia por género.

2.3.3 Equidad de género

Una de las principales metas que plantean las organizaciones mundiales es que se eliminen las desigualdades entre mujeres y hombres. Una forma de lograrlo es mediante la equidad de género, una herramienta que permite visibilizar una distribución

más equitativa no solo a nivel económico, sino profesional, actividades del hogar, así como en la vida cotidiana.

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO por sus siglas en inglés, s/f) refiere que la equidad de género es “[...] la imparcialidad en el trato que reciben mujeres y hombres de acuerdo con sus necesidades respectivas ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades”. (p. 106)

En palabras de Duarte y García (2016), “Los principios, declaraciones, legislaciones, tratados y garantías nacionales e internacionales, enuncian que todos los ciudadanos (hombres y mujeres) deben gozar de los mismos derechos [...] La libertad consiste en la posibilidad de gozar de los mismos derechos y las mismas oportunidades en todos los planos de su existencia”. (p. 135) Estos autores reconocen la urgencia de integrar la perspectiva de género para que sea posible erradicar la discriminación, las desigualdades, el sometimiento estructural, así como la violencia por género que se efectúa ya de forma sistemática en mujeres y hombres.

Baute (2017) menciona que

La equidad desde el punto de vista etimológico proviene del latín *aequitas* que significa ‘igual’. La igualdad alude a situaciones idénticas, indistintamente del contexto o lógica de aplicación. La equidad de género busca la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para que participen en todos los ámbitos de la vida, en igualdad de condiciones, con el fin de que redistribuyan no solo los ingresos sino también el poder. (p. 53)

Con esta estrategia se busca resarcir siglos de violencia por género en todos los ámbitos; se plantea la equidad de género, considerando la equidad como solución para todos los géneros. Para Baute (2017) la equidad de género reconoce las diferencias sustanciales entre los géneros, de tal forma que para lograrla es necesario instrumentar programas, políticas y estrategias.

Un punto importante por destacar es la diferencia entre equidad e igualdad de género. INMujeres (2012) puntualiza que

[...] el término equidad no es sinónimo de igualdad. Se entiende que la igualdad de género supone el pleno y universal derecho de hombres y mujeres al disfrute de la ciudadanía, no solamente política sino también civil; sin embargo, ello no significa que mujeres y hombres deban convertirse en iguales, sino que sus

derechos, responsabilidades y oportunidades no han de depender de si han nacido hombres o mujeres. (s/p)

A manera de conclusión, lo que se plantea es la igualdad que parte de las diferencias específicas entre cada género. Es decir, la igualdad no se considera desde la premisa de que todos son iguales, sino desde la idea de reconocer las características y necesidades de cada género como camino para alcanzar la igualdad.

La equidad de género emerge como una herramienta crucial para lograr una distribución más equitativa en todas las esferas de la vida, superando las desigualdades históricas y promoviendo la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

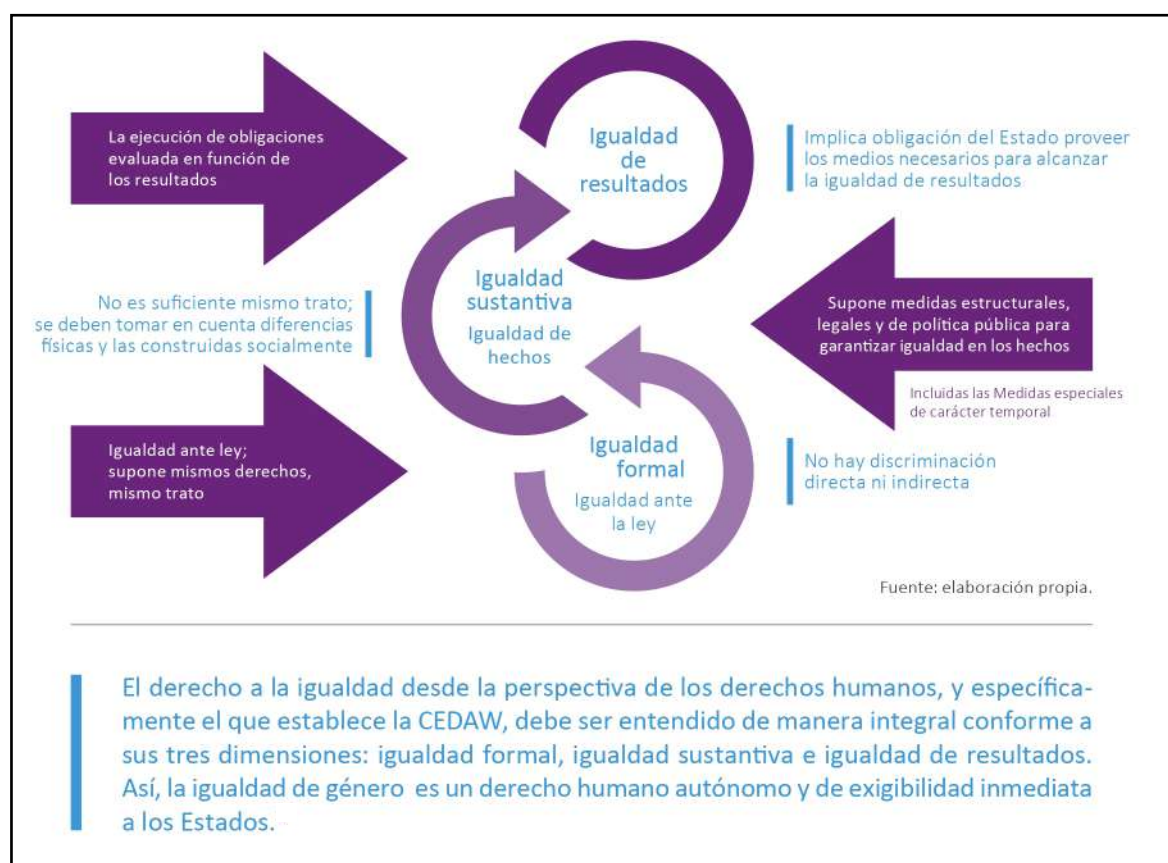
2.3.4 Igualdad sustantiva

Otro término que es fundamental en este trabajo de investigación es el de la igualdad sustantiva. En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Cámara de Diputados, 2022) el artículo 4º establece que: “La mujer y el hombre son iguales ante la ley [...]”, (p. 91) lo cual se complementa en la Ley de Igualdad Sustantiva entre mujeres y hombres en el Distrito Federal (2013) donde se define la igualdad sustantiva como: “[...] acceso al mismo trato y oportunidades, para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales”. (p. 3)

En el documento *La igualdad de género*, INMujeres y ONU Mujeres (2020) puntualizan la importancia de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) de 1979, que generó un documento totalmente innovador y contundente en cuanto a los derechos de la mujer se refiere, tal como se puede observar en la **tabla 2** y que señala las características de los diferentes tipos de igualdad que existen para la CEDAW.

En este mismo documento, señalan que la igualdad sustantiva (o de facto) se refiere a “[...] sentar las bases legales para que exista igualdad formal entre mujeres y hombres, como a asegurar que haya igualdad en los hechos, es decir, igualdad sustantiva”. (p. 7) Lo anterior significa que no basta con crear y promulgar leyes en favor de la mujer y la igualdad entre los géneros (lo que la CEDAW denomina *igualdad formal*); la igualdad sustantiva se refiere a que la obligación de los gobiernos va más allá: es necesario que se vigile que estas leyes se apliquen y se generen cambios hasta en el rincón más alejado de cada país; es decir, que esas leyes se vean reflejadas en los hechos.

Tabla 2. Igualdad entre mujeres y hombres de acuerdo con la CEDAW



Fuente: <https://hchr.org.mx/puntal/wp/wp-content/uploads/2020/06/IGUALDAD-DE-GENERO-2018-web.pdf>

La igualdad sustantiva es para INMujeres y ONU Mujeres (2020) no solo buscar que las mujeres y los hombres tengan las oportunidades y los derechos exactamente en la misma proporción; más bien se refiere a que es preciso observar las diferencias entre cada sexo para, así, lograr que cada uno tenga lo que le corresponde: “La igualdad sustantiva supone la modificación de las circunstancias que impiden a las mujeres ejercer plenamente sus derechos y tener acceso a oportunidades de desarrollo mediante medidas estructurales, legales o de política pública”. (p. 8)

En la *Guía para la identificación de las acciones en materia de igualdad sustantiva a través de las actividades institucionales de la Ciudad de México* (Ciudad de México, s/f) destaca que el clasificador de igualdad sustantiva comprende cuatro categorías:

a) *Acciones afirmativas*. De acuerdo con el artículo 5 de la Ley de igualdad entre mujeres y hombres en el Distrito Federal (2013) estas son “[...] acciones especiales de carácter temporal, correctivo, compensatorio y/o de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, aplicables en tanto subsista la desigualdad de trato y oportunidades de las mujeres respecto a los hombres”. (p. 2)

- b) *Acciones transversales*. Se reconocen como las “[...] acciones, medidas, proyectos o programas que se dirigen a fortalecer las capacidades institucionales para incorporar la perspectiva de género y de derechos humanos en todas las áreas del quehacer de la Unidad”. (p. 3)
- c) *Acciones mixtas*. Definidas como “[...] cualquier programa o acción que otorga un producto o servicio a mujeres y hombres para atender una problemática social específica. A efecto de identificar cuántas mujeres y cuántos hombres son beneficiados y qué características de edad y condición social tienen”. (p. 3)
- d) *Otras acciones*. En palabras del Presupuesto para la igualdad sustantiva y la transversalidad de género (2016) del INMujeres, son “[...] aquellas acciones que inciden de manera indirecta en el impulso a la igualdad sustantiva, del marco de atribuciones de la Unidad”. (s/p)

En palabras de la CEDAW, hay cuatro criterios que coadyuvan a integrar la igualdad en los diversos ámbitos sociales. Delgado (2018) los retoma y complementa las categorías mencionadas y los enuncia

[...] uno es tomar en cuenta que las mujeres y hombres somos igualmente diferentes entre ambos [...]; el segundo, es discriminatorio todo trato que tenga por resultado la desigualdad; el tercero es la igualdad de resultados [...]; y el cuarto es la obligatoriedad de los Estados al cumplimiento, promoción y sanción en caso de que no se cumplan los preceptos de la Convención. (p. 129)

Mujeres y hombres son diferentes de origen y por características inalienables. Las mujeres pretenden que se reconozca que *también* tiene derechos, *también* puede opinar, *también* puede tener acceso a dinero, propiedades, altos cargos en su trabajo. Adicionalmente, que se reconozcan las diferencias estructurales y funcionales entre ambos sexos; aceptar las diferencias como características y no como carencias o fallas: que la mujer se integre activamente a una sociedad que reconoce su valor y la escucha. Es decir, la mujer no busca enfrentarse al hombre, pero tampoco quiere continuar a su sombra y bajo el manto de la violencia.

Capítulo 3

Marco metodológico del diagnóstico para prevenir la violencia por género en las relaciones laborales del personal administrativo de la SIEA de la UAEMEX

3.1 Antecedentes

A nivel mundial se han suscitado diversos eventos que han marcado cambios en las pautas legislativas de los países que aceptaron integrarse a estos nuevos paradigmas y que tienen que ver con el trato y reconocimiento hacia la mujer a nivel mundial.

En este capítulo se plantearán los panoramas internacionales y nacionales de las instituciones de educación superior (IES); en particular, de la Universidad Autónoma del Estado de México, lo cual permitirá establecer los parámetros de lo que se ha avanzado hasta el momento en el tema.

Entender que la mujer desde los inicios de la humanidad ha sido minimizada, ignorada y violentada en tantas formas como ha sido posible es solo el primer paso para poder cambiar lo que se reconoce finalmente que es incorrecto.

Por otro lado, es preciso definir las bases metodológicas sobre las cuales se fundamenta esta investigación para identificar los conocimientos que posee el personal que labora en la Secretaría de Investigación y Estudios Avanzados (SIEA) de la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEMEX) respecto a la violencia por género, que es la población muestra seleccionada para este proyecto. Para obtener esta información y tener un acercamiento a lo que piensa y percibe el personal de la SIEA se compartió un cuestionario a todo el personal que trabaja en esta Secretaría, donde además de las preguntas de reconocimiento, los participantes pueden indicar si les interesa contestar una entrevista presencial de manera voluntaria, con la intención de ahondar en los temas relacionados con la violencia por género y cómo es que ellos los perciben al interior de la UAEMEX.

3.1.1 Panorama internacional

Uno de los referentes más importantes y que sentó un precedente desde el comienzo fue la CEDAW con su *Protocolo Facultativo* (1981), del cual se retoman para este trabajo de investigación los artículos uno y dos que a la letra dicen:

Artículo 1. A los efectos de la presente Convención, la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Artículo 2. Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer, y con tal objeto se comprometen a:

- a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio.
- b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer.
- c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación.
- d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación.
- e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas.
- f) Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer.
- g) Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer. (p. 2)

Donde se comienza señalando la definición de discriminación en general y discriminación de la mujer en particular para dar paso a los compromisos que asumieron los países integrantes de esta Convención.

También se reconoce la *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer* (Belém do Pará) de 1994, de la cual se rescatan en este trabajo los artículos uno y ocho como a continuación se describen:

Artículo 1. Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.

Artículo 8. Los Estados Partes convienen en adoptar, en forma progresiva, medidas específicas, inclusive programas para:

- a) Fomentar el conocimiento y la observancia del derecho de la mujer a una vida libre de violencia, y el derecho de la mujer a que se respeten y protejan sus derechos humanos.
- b) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, incluyendo el diseño de programas de educación formales y no formales apropiados a todo nivel del proceso educativo, para contrarrestar prejuicios y costumbres y todo tipo de 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 legitimizan o exacerban la violencia contra la mujer.
- c) Fomentar la educación y capacitación del personal en la administración de justicia, policial y demás funcionarios encargados de la aplicación de la ley, así como del personal a cuyo cargo esté la aplicación de las políticas de prevención, sanción y eliminación de la violencia contra la mujer.
- d) Suministrar los servicios especializados apropiados para la atención necesaria a la mujer objeto de violencia, por medio de entidades de los sectores público y privado, inclusive refugios, servicios de orientación para toda la familia, cuando sea del caso, y cuidado y custodia de los menores afectados.
- e) Fomentar y apoyar programas de educación gubernamentales y del sector privado destinados a concientizar al público sobre los problemas relacionados con la violencia contra la mujer, los recursos legales y la reparación que corresponda.
- f) Ofrecer a la mujer objeto de violencia acceso a programas eficaces de rehabilitación y capacitación que le permitan participar plenamente en la vida pública, privada y social.

- g) Alentar a los medios de comunicación a elaborar directrices adecuadas de difusión que contribuyan a erradicar la violencia contra la mujer en todas sus formas y a realzar el respeto a la dignidad de la mujer.
- h) Garantizar la investigación y recopilación de estadísticas y demás información pertinente sobre las causas, consecuencias y frecuencia de la violencia contra la mujer, con el fin de evaluar la eficacia de las medidas para prevenir, sancionar y eliminar la violencia contra la mujer y de formular y aplicar los cambios que sean necesarios.
- i) Promover la cooperación internacional para el intercambio de ideas y experiencias y la ejecución de programas encaminados a proteger a la mujer objeto de violencia.

De igual forma, comienza con la definición lograda por consenso de los países involucrados en esta Convención donde el tema principal es la violencia contra la mujer, para después en el artículo ocho establecer los aspectos en los que se propone mejorar en cada uno de los países.

Otro evento determinante en los esfuerzos por tener el compromiso de los gobiernos para erradicar las diversas violencias contra la mujer fue la *IV Conferencia Mundial de la Mujer* (Beijing, 1995) del cual retomo cinco objetivos estratégicos:

Objetivo estratégico B.1. Asegurar la igualdad de acceso a la educación.

Objetivo estratégico B.3. Aumentar el acceso de las mujeres a la formación profesional, la ciencia y la tecnología y la educación permanente.

Objetivo estratégico B.4. Establecer sistemas de educación y capacitación no discriminatorios.

Objetivo estratégico D.1. Adoptar medidas integradas para prevenir y eliminar la violencia contra la mujer.

Objetivo estratégico D.2. Estudiar las causas y consecuencias de la violencia contra la mujer y la eficacia de las medidas de prevención.

Estos eventos tuvieron tanto impacto que se han ido generando diversos eventos de menor alcance (por regiones, por continentes, etc.) aunque no por ello de menor importancia, todos con el mismo fin: llegar a acuerdos con el propósito de mejorar la situación actual de la mujer.

Un ejemplo de lo anterior es la *XIV Conferencia sobre la Mujer de América Latina y El Caribe de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe* (CEPAL) Consenso de Santiago (2020), en la cual se reconocen los nuevos instrumentos en América

Latina y el Caribe donde destaca el *Plan de Acción de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres* de Panamá, aprobado para su implementación de 2016 a 2019. En el caso de México, señalan el *Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres* (Proigualdad), que abarca de 2019 a 2023 y que, de acuerdo con la CEPAL, permitirá establecer objetivos, estrategias y acciones que se aplicarán en los tres niveles de gobierno. En este documento también enfatizan la *Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia de México* como un avance significativo, ya que fue de los primeros países en América Latina en establecerla en 2007, junto con Venezuela y su *Ley orgánica sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia*.

Estas acciones han sido determinantes para el análisis de los avances y planteamiento de metas y objetivos en el tema de la erradicación de la violencia contra las mujeres y las niñas, las cuales se han planteado y analizado en la *LXII Reunión de la Mesa Directiva de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe* (2022), de donde se destacan los acuerdos uno y cuatro, los cuales argumentan que:

Acuerdo 1. *Exhortar nuevamente* a que las políticas de respuesta y recuperación ante la pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19) incorporen la perspectiva de género, incluyan la participación de todas las mujeres y niñas en su diseño y ejecución y contribuyan a superar las múltiples e interrelacionadas formas de violencia, discriminación, exclusión y desigualdad que afectan de manera desproporcionada a las mujeres y niñas en toda su diversidad y que se expresan en el aumento del desempleo y de la pobreza en la gran mayoría de los países de la región, así como en la sobrecarga de trabajo doméstico y de cuidado remunerado y no remunerado, y amenazan con ampliar las brechas existentes y revertir los avances hacia la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y de la Agenda Regional de Género.

Acuerdo 4. Invitar a los países de la región que aún no lo hayan hecho a que se sumen a la *Alianza Global por los Cuidados*, lanzada por México con el apoyo de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres), y al trabajo de las Coaliciones para la Acción del Foro Generación Igualdad. (p. 1)

Como se puede observar, la pandemia por el coronavirus SAR-COV-2 sin duda afectó los avances que como a nivel mundial se habían tenido, al punto de establecer como necesaria la invitación a los diversos países a retomar los objetivos y acciones para coadyuvar en la resignificación de las mujeres en las sociedades y culturas, donde se destaca la iniciativa global organizada por el Instituto Nacional de las Mujeres (INMujeres) de México en colaboración con la ONU-Mujeres denominada *Alianza global*

por los cuidados, una instancia que busca visibilizar las desigualdades económicas, sociales y laborales que viven las mujeres al dedicarse al trabajo doméstico y al cuidado de algún miembro de su familia.

Por otro lado, la *Conferencia Mundial sobre la Educación Superior* de la UNESCO (1998) contempla en su artículo cuatro el fortalecimiento de la participación y promoción del acceso a las mujeres:

- a) Aunque se hayan realizado progresos considerables en cuanto a mejorar el acceso de las mujeres a la enseñanza superior, en muchas partes del mundo todavía subsisten distintos obstáculos de índole socioeconómica, cultural y política, que impiden su pleno acceso e integración efectiva. Superarlos sigue revistiendo una prioridad urgente en el proceso de renovación encaminado a establecer un sistema de educación superior equitativo y no discriminatorio, fundado en el principio del mérito.
- b) Se requieren más esfuerzos para eliminar todos los estereotipos fundados en el género en la educación superior, tener en cuenta el punto de vista de género en las distintas disciplinas, consolidar la participación cualitativa de las mujeres en todos los niveles y las disciplinas en que están insuficientemente representadas, e incrementar sobre todo su participación activa en la adopción de decisiones.
- c) Han de fomentarse los estudios sobre el género (o estudios relativos a la mujer), como campo específico que tiene un papel estratégico en la transformación de la educación superior y de la sociedad.
- d) Hay que esforzarse por eliminar los obstáculos políticos y sociales que hacen que la mujer esté insuficientemente representada y favorecer en particular la participación activa de la mujer en los niveles de la elaboración de políticas y la adopción de decisiones, tanto en la educación superior como en la sociedad. (p. 6)

En las acciones prioritarias en el plano nacional, la UNESCO añade:

- i) Definir y aplicar políticas destinadas a eliminar de la enseñanza superior todos los prejuicios fundados en el sexo y consolidar la participación de la mujer en todos los niveles y todas las disciplinas en que esté poco representada en la actualidad y, específicamente, reforzar su intervención activa en la adopción de decisiones. (p. 15)

En este evento se reconocen tanto los alcances como los puntos de mejora que aún hay que trabajar en las Instituciones de Educación Superior, los cuales continúan vigentes hasta la fecha.

3.1.1.1 Instituciones de Educación Superior en el mundo

Al hablar de temas como desigualdades, violencias y discriminación por género en las Instituciones de Educación Superior (IES), no es posible olvidar las dificultades que ha tenido la mujer -y que muchas de esas complicaciones aún prevalecen en la actualidad- para hacerse un lugar en la educación superior. Tal como lo menciona Ordorika (2015), “Desde sus orígenes, las universidades han sido espacios históricamente desfavorables para las mujeres, quienes durante siglos ni siquiera tuvieron derecho a acceder a este nivel educativo”. (p. 7) El autor considera que aun cuando las desigualdades actualmente se reconocen y ya cuentan con una visibilidad palpable, continúan persistiendo no solo en el círculo académico sino también, desafortunadamente, en el estudiantado.

Otro factor destacable es que aun cuando los indicadores demuestran que ya hay mayor porcentaje de participación de la mujer en los espacios universitarios, todavía continúan las desigualdades en los lugares de trabajo, debido a su relación con los aspectos tanto sociales como culturales. Es desde ahí donde deben comenzar a cambiar los constructos y donde la institucionalización juega un papel preponderante, al repercutir en los integrantes de la institución y en sus círculos sociales, con lo cual es muy probable que se amplíen los resultados esperados.

En otro orden de ideas, la ONU Mujeres (2023) reporta actualmente que cuenta con 45 Estados Miembros que conforman la Mesa de la Comisión, seleccionados por el Consejo Económico y Social, de los cuales:

- 13 miembros son de África
- 11 de Asia
- 9 de América Latina y el Caribe, entre los que se encuentra México
- 8 de Europa occidental y otros Estados
- 4 son de Europa oriental

Estos Estados Miembros reflejan de alguna manera el interés a nivel mundial por comprometerse en los acuerdos y en la implementación de estrategias para lograr los objetivos marcados por la Mesa de la Comisión.

Como parte integral de esta investigación, se exponen algunos ejemplos a nivel

internacional con los cuales sea posible tener un acercamiento a lo que se está realizando en el mundo con la única intención de marcar un referente desde el punto de vista estructural y de contenido que coadyuve en el desarrollo del tema de este proyecto de investigación.

En primer instancia se presenta la *Guía para un discurso igualitario en la Universidad de Alicante*, España (**Figura 17**), documento elaborado en 2010 por Carmen Marimón Llorca e Isabel Santamaría Pérez del Departamento de Filología Española, Lingüística General y Teoría de la Literatura de esta Universidad, de 60 páginas. Este documento se reconoce por el uso de terminología básica muy accesible, así como la exposición de varios ejemplos cotidianos y su contraparte de uso recomendado con la aplicación del lenguaje incluyente. El lenguaje que utiliza es sencillo de asimilar, proporciona no solo las herramientas necesarias para cambiar los modismos comunicativos, sino que además da una explicación bastante completa y directa de los conceptos.

Figura 17. *Guía para un discurso igualitario en la Universidad de Alicante*, España

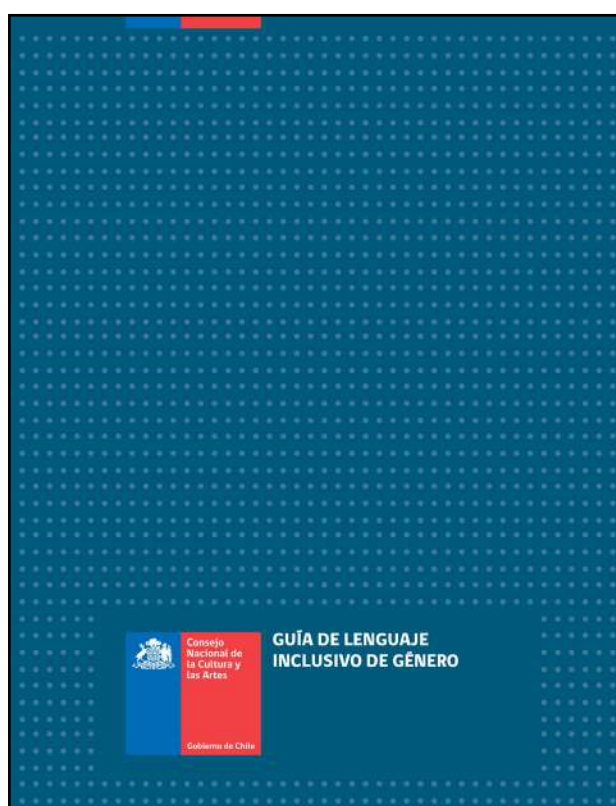


Fuente: <https://ieg.ua.es/es/documentos/normativasobreigualdad/guia-para-un-discurso-igualitario-en-la-ua.pdf>

Otro ejemplo es la *Guía de lenguaje inclusivo de género* (2016), elaborado por el Consejo Nacional de la Cultura y las Artes (CNCA) en colaboración con el gobierno de Chile (**Figura 18**). Este es un documento de apenas 12 páginas que se enfoca directamente en presentar lo que no se debe usar y lo que se debería usar en ejemplos cotidianos muy concretos. El CNCA concluye que es un breve glosario de los términos que se considera son los más importantes.

A pesar de lo sencillo de su presentación, es interesante observar que con muy pocas páginas logran la intención de compartir los usos del lenguaje con perspectiva de género.

Figura 18. *Guía de lenguaje inclusivo de género*, Chile

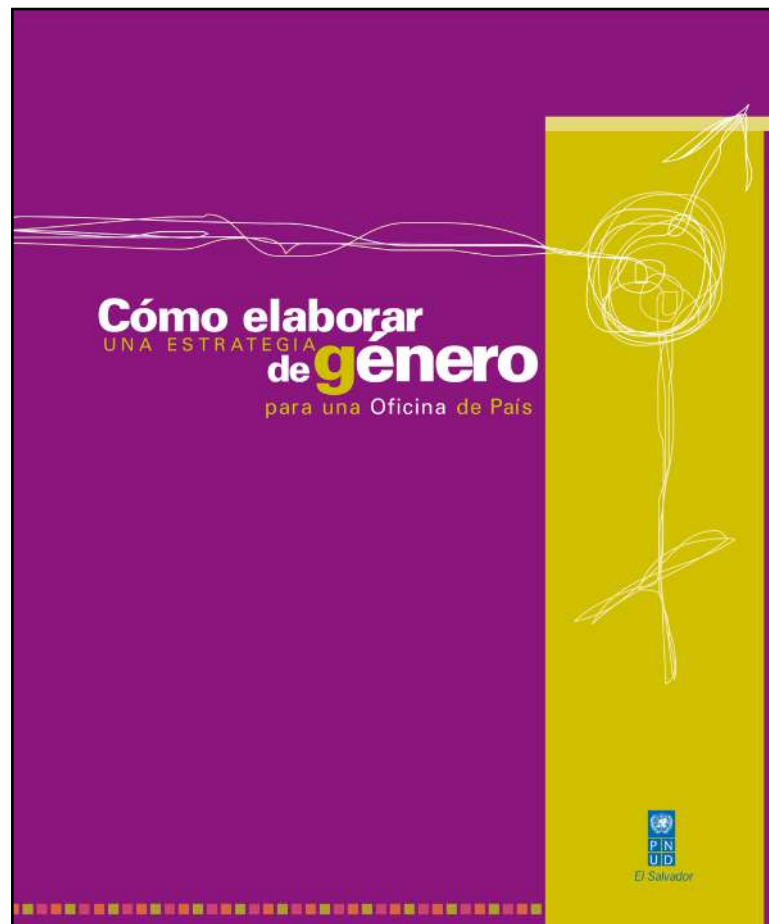


Fuente: <https://www.cultura.gob.cl/guias-lenguaje-inclusivo/>

Por otro lado, está el manual *Cómo elaborar una estrategia de género para una oficina de País* (2004), realizado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en colaboración con el gobierno de El Salvador (**Figura 19**). Este documento de 64 páginas no solo presenta los temas, ejemplos y fundamentos para los ejemplos, sino que contiene una iconografía específica que se representa como *Herramienta*, *Caja de Concepto* y *Nota*, lo que fortalece la comprensión de los textos mediante el diseño. Otro aspecto que llama la atención es que hace jerarquías

mediante colores, lo que pudiera coadyuvar a mantener la atención del lector. Sin embargo, se emplean cajas de texto demasiado grandes, con lo que puede provocar la pérdida de atención derivada de una sobreexposición a tantos objetos, colores e información, aunado a que no expone ejemplos cotidianos con los cuales sean entendibles y asimilables los temas.

Figura 19. *Cómo elaborar una estrategia de género para una oficina de País, El Salvador*



Fuente: <https://www.paho.org/es/documentos/documento-1-como-elaborar-estrategia-genero-para-oficina-pais>

Como se pudo observar en los ejemplos anteriores, se busca acercar las herramientas que el lector requiere para entender los temas y comprender lo necesario que es implementar estos cambios en su lenguaje, tanto coloquial como profesional desde el ámbito donde se desarrollan. También es importante mencionar que son muchos los organismos, públicos y privados, que ya cuentan con un manual, infografía o cartel (entre otras opciones gráficas) con las cuales pretenden acercar la información a su público usuario y trabajadores.

3.1.2 Panorama nacional

En México, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), en colaboración con el Instituto Nacional de las Mujeres (INMujeres) reportó en 2019 que, de acuerdo con el *Sistema Interactivo de Consulta de Estadística Educativa* de la Secretaría de Educación Pública (SEP), en los ciclos escolares 2015/2016 y 2016-2017, en el nivel medio superior y superior, la matrícula femenina es ligeramente mayor que la masculina; mientras que en el ciclo escolar 2017/2018 en el nivel superior el porcentaje es similar en ambos sexos. (p. 83) Por otro lado, en la Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS, 2017) el 20.2% de la población encuestada de 18 años o más declaró haber sido discriminada, los motivos principales fueron: por la apariencia física, las creencias religiosas y en tercer lugar, 29.5% de las mujeres declaró que vivió discriminación por su sexo; 30.1% de la población no heterosexual destacó que sufrió discriminación por su orientación sexual; 3.1% de los encuestados indicó que JUSTIFICA MUCHO o ALGO que un hombre le pegue a una mujer, y 3.0% justificó que está bien burlarse de alguien en la calle por su tono de piel, entre otros (pp. 7, 9, 11, 18). Finalmente, 23.9% de las mujeres encuestadas considera que la principal problemática que perciben es la violencia hacia las mujeres.

A este respecto y buscando mejorar esta situación, los ordenamientos jurídicos vigentes actualmente en México en materia de violencia contra la mujer y perspectiva de género son los siguientes:

- La *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* (1917), en su artículo 1 plantea que: “En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, [...]”. De igual forma refiere que “[...] Queda prohibida toda 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”; (p. 1) y en el artículo 4° se expresa que “La mujer y el hombre son iguales ante la ley”. (p. 9)

En el artículo 41, reformado en 2016, se establece que: “La ley determinará las formas y modalidades que correspondan, para observar el principio de paridad de género en los nombramientos de las personas titulares de las secretarías de despacho del Poder Ejecutivo Federal y sus equivalentes en las entidades

federativas. En la integración de los organismos autónomos se observará el mismo principio”. (p. 50)

- La *Ley del Instituto Nacional de las Mujeres* creada en el 2001, que en su artículo 4 postula que: El objeto general del Instituto es promover y fomentar las condiciones que posibiliten la no discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato entre los géneros; el ejercicio pleno de todos los derechos de las mujeres y su participación igualitaria en la vida política, cultural, económica y social del país, bajo los criterios de:
 - a) Transversalidad, en las políticas públicas con perspectiva de género en las distintas dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, a partir de la ejecución de programas y acciones coordinadas o conjuntas.
 - b) Federalismo, en lo que hace al desarrollo de programas y actividades para el fortalecimiento institucional de las dependencias responsables de la igualdad de género en los estados y municipios.
 - c) Fortalecimiento de vínculos con los Poderes Legislativo y Judicial, tanto federal como estatal. (p. 1)

Con lo anterior, tanto los gobiernos estatales como las dependencias públicas, cada una desde el ámbito en el que se desarrollan, han realizado diversos instrumentos para coadyuvar en la prevención de la violencia por género, aunque se continúa reconociendo que hacen falta acciones que permitan deconstruir los paradigmas social y culturalmente establecidos para alcanzar cambios mucho más sustanciales.

Por otro lado, México publicó en abril de 2021 la *Ley General de la Educación Superior*, donde en el Título Primero: Del derecho a la educación superior, capítulo II, artículo 10 enuncia:

- XX. La creación, implementación y evaluación de programas y estrategias que garanticen la seguridad de las personas en las instalaciones de las instituciones de educación superior, así como la creación de programas y protocolos enfocados a la prevención y actuación en condiciones de riesgos y emergencias, en términos de lo dispuesto por la *Ley General de Protección Civil*
- XXI. La vinculación de las instituciones de educación superior con el entorno social, así como la promoción de su articulación y participación con los sectores productivos y de servicios
- XXII. El establecimiento de acciones afirmativas que coadyuven a garantizar el acceso, permanencia, continuidad y egreso oportuno de estudiantes con discapacidad en los programas de educación superior. (p. 9)

Adicionalmente, en el Título Cuarto: De las acciones, concurrencia y competencias del Estado, capítulo I, artículo 43 se indica: “El estado reconoce la importancia y coadyuvará a garantizar que las instituciones de educación superior se constituyan como espacios libres de todo tipo y modalidad de violencia, en específico la de género, y de discriminación hacia las mujeres, para garantizar el acceso pleno al derecho a la educación superior. (p. 23)

Con motivo de la conmemoración del Día Internacional de la Mujer 2022, el INEGI dio a conocer las siguientes estadísticas:

- Según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo-Nueva Edición, en el tercer trimestre de 2021, se estima que había 127.8 millones de personas en México. Las mujeres representaron 52% de la población (66.2 millones).
- En México hay 51.7 millones de mujeres de 15 años o más edad, de las cuales, cuatro de cada diez (22.8 millones) formaron parte de la Población Económicamente Activa.
- De acuerdo con los Censos Económicos, en 2018, en México había 1.6 millones de establecimientos micro, pequeños y medianos (MIPYMES), propiedad de mujeres y emplearon a 2.9 millones de personas.
- 13 de cada 100 establecimientos MIPYMES de mujeres propietarias obtuvieron un crédito o financiamiento. Las principales fuentes utilizadas fueron los bancos (33.4%) y las cajas de ahorro popular (25.8%).
- En 2020, a nivel nacional, por cada 3 hombres hubo una mujer presidiendo las administraciones públicas municipales.
- Según el Censo Nacional de Procuración de Justicia Estatal, el delito de violencia familiar aumentó 5.3% entre 2019 y 2020. (p. 1)

A esto se añade que: “Los delitos contra las mujeres (273,903) registrados en las investigaciones y carpetas de investigación abiertas y averiguaciones previas iniciadas en 2020 representan 14.8% del total de delitos (1,856,805)”, (p. 6) de los cuales resalta que “80.4% corresponden a delitos de violencia familiar, donde la víctima más frecuente es una mujer. En un porcentaje significativamente menor se encuentran los delitos sexuales: abuso sexual (8.4%), violación simple/equiparada (6.6%), acoso sexual (2.0%) y hostigamiento sexual (0.7%)”. (p. 6)

3.1.2.1 Instituciones de Educación Superior en México

Al buscar generar propuestas y acciones desde la Red Nacional de Instituciones de Educación Superior (RENIES, 2020), a partir del Acuerdo de Formalización y de la Declaratoria en marzo de 2020 se considera “[...] como propósito principal de la RENIES, impulsar, organizar, articular y definir las estrategias para la transversalización e institucionalización de la igualdad de género en las instituciones de educación superior del territorio nacional”. (p. 3) Para ello se instauró un Plan de Acción de ocho ejes estratégicos:

Eje 1 – Legislación

Eje 2 – Igualdad de oportunidades

Eje 3 – Corresponsabilidad familiar

Eje 4 – Estadísticas de género y estudios con perspectiva de género

Eje 5 – Lenguaje incluyente

Eje 6 – Sensibilización

Eje 7 – Violencia de género y discriminación

Eje 8 – Observatorio (p. 3)

De esta forma, las universidades destacan en sus agendas de trabajo la necesidad de integrar los temas de equidad de género, inclusión, lenguaje incluyente y perspectiva de género, por mencionar algunos. Su interés no solo se centra en el alumnado, aun cuando son su principal eje de atención, sino también en todo el personal que labora en ellas: docentes y administrativos, para que el cambio sea percibido en todos los niveles.

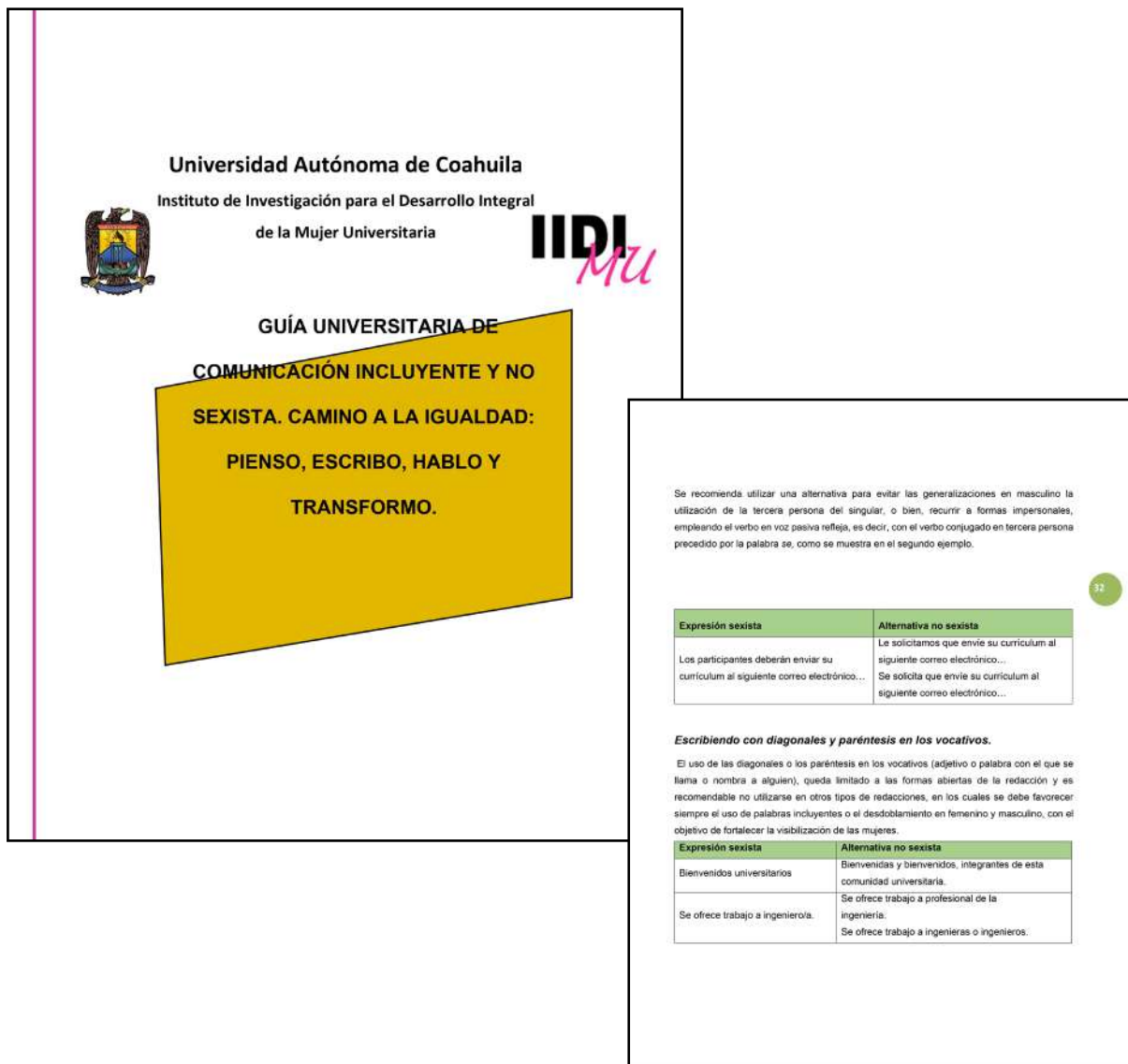
En cuanto a la transversalización de la perspectiva de género, la RENIES (2020) manifiesta que

[...] la verdadera incorporación de la Perspectiva de Género en la vida de las Instituciones de Educación Superior (IES) requiere del diseño de políticas institucionales de igualdad de género a través de la inmersión total, transversal e institucional, de un plan de igualdad de género en el plan de desarrollo de cada IES [...] que contemple todas las áreas y departamentos de la Institución, todos y cada uno de los ejes y medidas, mecanismos e instrumentos,

por medio de los cuales, la perspectiva de género habrá de materializarse y desglosarse en todas las tareas y prácticas de la institución. (p. 2)

En este punto, se reconoce la labor que han realizado de manera constante las universidades, como por ejemplo la Universidad Autónoma de Coahuila (**Figura 20**) y la Universidad Autónoma de Sinaloa (**Figura 21**), las cuales ya cuentan con manuales sobre la comunicación y el lenguaje incluyente, cuyo formato es muy básico en su estructura si se le observa desde la perspectiva del diseño; ambas con 73 y 76 páginas de contenido respectivamente, el cual es prácticamente es solo texto.

Figura 20. *Guía universitaria de comunicación incluyente y no sexista. Camino a la igualdad: pienso, escribo, hablo y transformo, Universidad Autónoma de Coahuila*



Fuente: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://www2.uadec.mx/pub/IIDIMU/Comunic-Incluyente.pdf

Figura 21. Manual de lenguaje incluyente, Universidad Autónoma de Sinaloa

negativa (2004:18). A continuación se muestra una tabla por ejemplos propuestos por la autora:

Palabras que no tienen femenino y que designan cualidades	Palabras que no tienen masculino y llevan siempre una carga negativa
"caballerosidad", "hidalguía", "hombria", "hombre de bien", "prohombre".	"arpia", "vibora", "lagarta", "manuja".

Fuente: Meana, T., (2004:18). Palabras no se las lleva el viento... Por un uso no sexista de la lengua.

En De mujeres y diccionarios, se agregan otras tantas palabras que designan mujeres pero no tienen un correlato para los varones:

Palabra y significado
barzola. f. Bol. Mujer violenta y agresiva.
tigresa. 2. f. Mujer furiosa, llena de ira.
crisanta. f. Chile. Mujer que domina a su marido

Fuente: (Lledó, 2004:177). De mujeres y diccionarios. Evolución de lo femenino en la 22ª. Edición del DRAE.

La intención no es agotar todas las palabras que constituyen vacíos léxicos sino arrojar luz sobre el hecho de que las sociedades construyen a través del lenguaje usos específicos que discriminan e invisibilizan a las mujeres.

Orden de aparición de las palabras

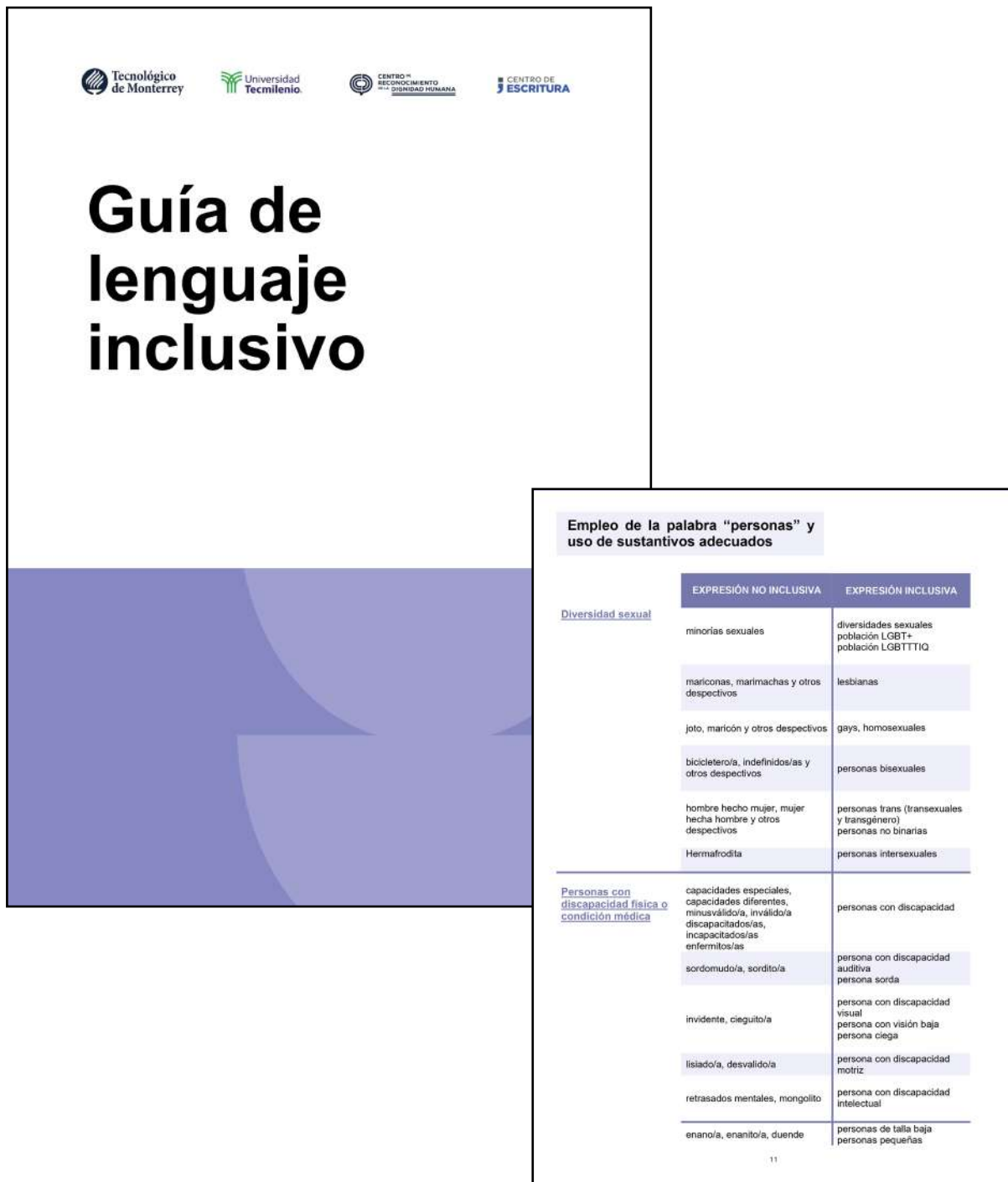
Respecto al idioma no sólo importa el sustantivo que se emplea para nombrar a mujeres y hombres, sino que el orden dentro de la oración también puede implicar un uso sexista del lenguaje. En relación a ello, cabe señalar que tradicionalmente, en función del poder y el reconocimiento, cuando hay que nombrar a mujeres y varones juntos, por lo común, se nombra primero a estos y en segundo lugar a

33

Fuente: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://genero.uas.edu.mx/pdf/MANUAL_DE_LENGUAJE_INCLUYENTE_CPGIMH.pdf](https://genero.uas.edu.mx/pdf/MANUAL_DE_LENGUAJE_INCLUYENTE_CPGIMH.pdf)

En este sentido, el Tecnológico de Monterrey (**Figura 22**) también tiene un manual con un diseño gráfico muy sencillo, aunque la diferencia estriba en que solo cuenta con 21 páginas y una buena cantidad de ejemplos prácticos.

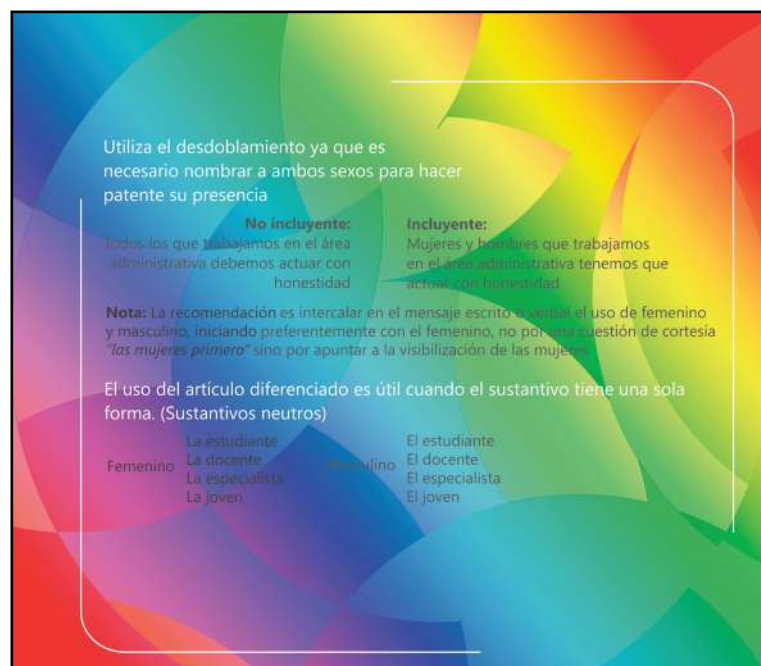
Figura 22. *Guía de lenguaje inclusivo*, Tecnológico de Monterrey



Fuente: https://tec.mx/sites/default/files/dignidad-humana/Guias-inclusivas/Guia_lenguaje_inclusivo.pdf

Por otro lado, está la *Guía de lenguaje incluyente* realizada por la Facultad de Derecho en colaboración con la Coordinación de Género y Derechos Humanos de la Universidad Autónoma de Querétaro (**Figura 23**), que cuenta con 13 páginas, un diseño editorial dinámico y con un lenguaje accesible para el usuario.

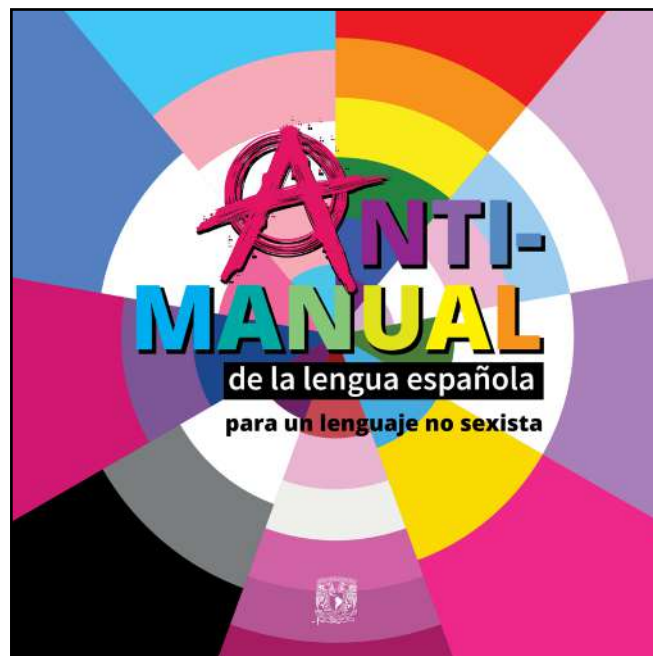
Figura 23. *Guía de lenguaje incluyente*, Facultad de Derecho en colaboración con la Coordinación de Género y Derechos Humanos de la Universidad Autónoma de Querétaro



Fuente: https://derecho.uaq.mx/docs/2022/Septiembre/guia_de_lenguaje_incluyente.pdf

Finalmente, es importante mencionar que el Centro de Investigaciones y Estudios de Género (CIEG) de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) cuenta con varios documentos de acceso abierto en internet, destacando el *Anti-manual de la lengua española para un lenguaje no sexista*, que con sus 27 páginas presenta un diseño que es totalmente dinámico, alegre y juvenil, por la forma y la disposición de las páginas (**Figura 24**), así como el uso de colores brillantes; además, emplea un lenguaje sencillo, claro y directo, donde incluso se mencionan los convencionalismos que se están usando en este momento en la lengua como parte de la búsqueda incesante de soluciones lingüísticas.

Figura 24. *Anti-manual de la lengua española para un lenguaje no sexista*, Universidad Nacional Autónoma de México



8 Advertencia	9 Nota sobre la cubierta	10 Presentación	12 × Preámbula	○ ~~~~~	×
+ }	14 La importancia del lenguaje no sexista	18 La lengua no nace, se hace	24 El uso del lenguaje no sexista en la lengua escrita	34 Convenciones en movimiento	}
•	▶	×	37 Epílogo	38 Apéndices	46 Referencias
Índice					

Fuente: <https://cieg.unam.mx/docs/publicaciones/archivos/218.pdf>

De esta forma se reconoce la importancia de la investigación, observación y análisis de los diferentes documentos que se han generado para dar seguimiento y respuesta a la necesidad que las distintas sociedades requieren para visibilizar a la mujer y erradicar paulatinamente las diversas violencias por género que se perciben desde el lenguaje.

3.1.2.2 La Universidad Autónoma del Estado de México

Existen varios aspectos en los que las Instituciones de Educación Superior necesitan abordar de manera integral y a todos los niveles la tarea de promover la equidad libre de violencia basada en el género. Un aspecto crucial que ha quedado evidenciado es la ausencia de una guía o estrategia con enfoque de género para comprender, reconocer y aplicar de manera efectiva la comunicación interpersonal en el personal administrativo que trabaja en la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEMEX). La falta de conciencia sobre esta situación conduce a una comunicación no asertiva, que potencialmente puede perpetuar estereotipos, violencia y discriminación, entre otros problemas.

El rector, Dr. Carlos Eduardo Barrera Díaz destaca en el Plan Rector de Desarrollo Institucional 2021-2025 (PRDI, 2021) que la UAEMEX cuenta con una comunidad universitaria de 100 mil integrantes, al tiempo que ratifica que “[...] los cambios globales que se han presentado en los últimos años obligan a transformar la manera de comunicar y para ello se requiere coordinar, integrar y consolidar las áreas internas que se encargan de esta actividad, con el fin de evitar esfuerzos aislados y caminar hacia un objetivo común”. (p. 201)

En cuanto a los temas de igualdad de género e inclusión, el Dr. Barrera Díaz (PRDI, 2021) refiere que

[...] la problemática contemporánea vinculada con la Educación Superior se relaciona con los espacios educativos en medida que éstos se convierten en sitios que impactan las relaciones entre sus diversos actores, estudiantes, docentes y personal administrativo. Por esto, la Educación Media Superior y Superior debe ser equitativa e integral, nulificando la discriminación y acentuando el respeto a los derechos humanos, con reconocimiento de las necesidades inherentes a las condiciones de género”. (p. 236)

Es así como se plantea una de las metas del Plan Rector, la cual a la letra dice:

Garantizar que la participación de las personas en la Educación Superior se dé en condiciones de igualdad, es requisito necesario para contribuir con su desarrollo potencial. Por ello, eliminar todos aquellos factores que perpetúen las desigualdades en la educación superior, implica un importante desafío en el proceso de transformación institucional y una oportunidad para mejorar la calidad en las propias instituciones”. (p. 236)

Con base en lo indicado en el *Manual de organización de la Coordinación Institucional de Equidad de Género* que la propia Universidad emitió en 2016 se destaca que

[...] en el año 2009 institucionalizó los estudios de género con la instauración del *Centro de Investigación y Estudios Avanzados de Género y Equidad*, el cual contribuyó con sus investigaciones a la creación de la Especialidad en Género, Violencia y Políticas Públicas; a partir del 2010 se integró al *Sistema Estatal para la Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres* y en 2013 incorporó el *Modelo de Gestión de Equidad de Género* para todos sus procesos administrativos, a fin de prevenir, detectar y erradicar prácticas en las que se generen desigualdades o discriminaciones entre trabajadores y trabajadoras, integrantes de la comunidad universitaria. (p. 6)

El Manual referido se encontró en internet y al alcance todos; sin embargo, se percibe que no ha sido actualizado desde que fue elaborado.

También se encuentra el *Protocolo para prevenir, atender y sancionar la violencia de género* en la UAEMEX, generado en enero de 2021, donde se puede observar que se identifica y destaca violencias como el cyberbullying, pero no aborda otras manifestaciones de violencia que pueden surgir en las redes sociales por ejemplo. En este último documento se hace referencia al *Protocolo contra la discriminación*, así como la *Política universitaria en materia de género* de la UAEMEX, pero no fue posible encontrarlos en internet para consulta o descarga.

Estos documentos confirman el compromiso de la UAEMEX con la equidad e igualdad de género en su comunidad; no obstante, se requieren acciones adicionales, como la creación de una guía accesible para todo personal administrativo y/o académico de la Universidad. Esta guía debería abordar de manera oportuna temas relacionados con la violencia por género, facilitando así la integración efectiva de la perspectiva de género en todas las áreas de la comunidad universitaria.

Se distingue que la UAEMEX se ha involucrado con el tema de la violencia por género en su interés por integrarlo como uno de los temas principales que trabaja con toda su comunidad, tal como se puede observar en el Plan Rector de Desarrollo Institucional (PRDI, 2021) donde se destaca la participación de la UAEMEX en la *Primera Reunión Nacional de Universidades Públicas: Caminos para la equidad de género en Instituciones de Educación Superior* en 2009; la creación de la Red Nacional de Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior en 2012 (RENIES-Igualdad) y su aprobación oficial como Red de la ANUIES en 2017; la creación del *Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior* en 2017 (ONIGIES), actividades en las que la UAEMEX ha tenido representación por ser parte de la Red Nacional desde 2012. (p. 237)

En la página de la ONIGIES se puede advertir que, en una escala de 0 a 5 puntos, en el 2020 la UAEMEX obtuvo puntuaciones bajas como se puede observar en la **tabla 3**, considerando el compromiso de la Universidad para con el tema de la igualdad.

Tabla 3. Índice de igualdad de género UAEMEX

EJE TEMÁTICO	PUNTUACIÓN
Índice de igualdad de género de la IES	2 puntos de 5
Legislación con perspectiva de género	1.8 puntos de 5
Corresponsabilidad familiar	1.9 puntos de 5
Estadísticas y diagnósticos con perspectiva de género	1 puntos de 5
Lenguaje incluyente y no sexista	1.7 puntos de 5
Sensibilización en género	3.1 puntos de 5
Investigaciones y estudios de género	1.2 puntos de 5
Violencia de género	3 puntos de 5
Igualdad de oportunidades	Sin información

Fuente: Elaboración propia con base en el Índice de igualdad de género UAEMEX <https://onigies.unam.mx/ies/94>

En cuanto al rubro de igualdad, los resultados de la UAEMEX en 2020 se observan bastante equilibrados (**tabla 4**), lo cual puede ser indicador de una igualdad en cuanto al acceso a las oportunidades, tanto para ingresar a los diferentes niveles educativos como para las personas que laboran dentro de la Universidad.

Tabla 4. Poblaciones (igualdad de oportunidades)

IGUALDAD	PORCENTAJES
Licenciatura	58% mujeres (38 014)
	42% hombres (27 730)
Posgrados	53% mujeres (1 765)
	47% hombres (1 569)
Personal administrativo	51% mujeres (2 290)
	49% hombres (2 211)
Personal académico	49% mujeres (3 787)
	51% hombres (3 957)
Máximo Cuerpo Colegiado	Sin información

Fuente: Elaboración propia con base en Poblaciones (igualdad de oportunidades), <https://onigies.unam.mx/ies/94>

Por lo tanto, este estudio adquiere una importancia significativa al examinar y emplear el discurso y la retórica del diseño gráfico como herramientas que faciliten el acceso a las normas y especificaciones de un lenguaje exento de violencia por género en las interacciones laborales del personal administrativo de la SIEA de la UAEMEX. Esto conlleva a la representación visual e institucionalización de la igualdad de género en la Universidad, tanto en su interior como en su relación con la comunidad universitaria en general.

A la luz de lo expuesto anteriormente, se comprende la necesidad y relevancia de esta investigación, la cual tiene la intención de implementarse en la Secretaría de Investigación y Estudios Avanzados. En este contexto, se evaluará el impacto y la eficacia de la estrategia, permitiendo la identificación de áreas de mejora y destacando sus fortalezas. El objetivo es avanzar hacia la transversalización de la perspectiva de género y contribuir activamente a la erradicación de la violencia por género.

3.2 Marco metodológico

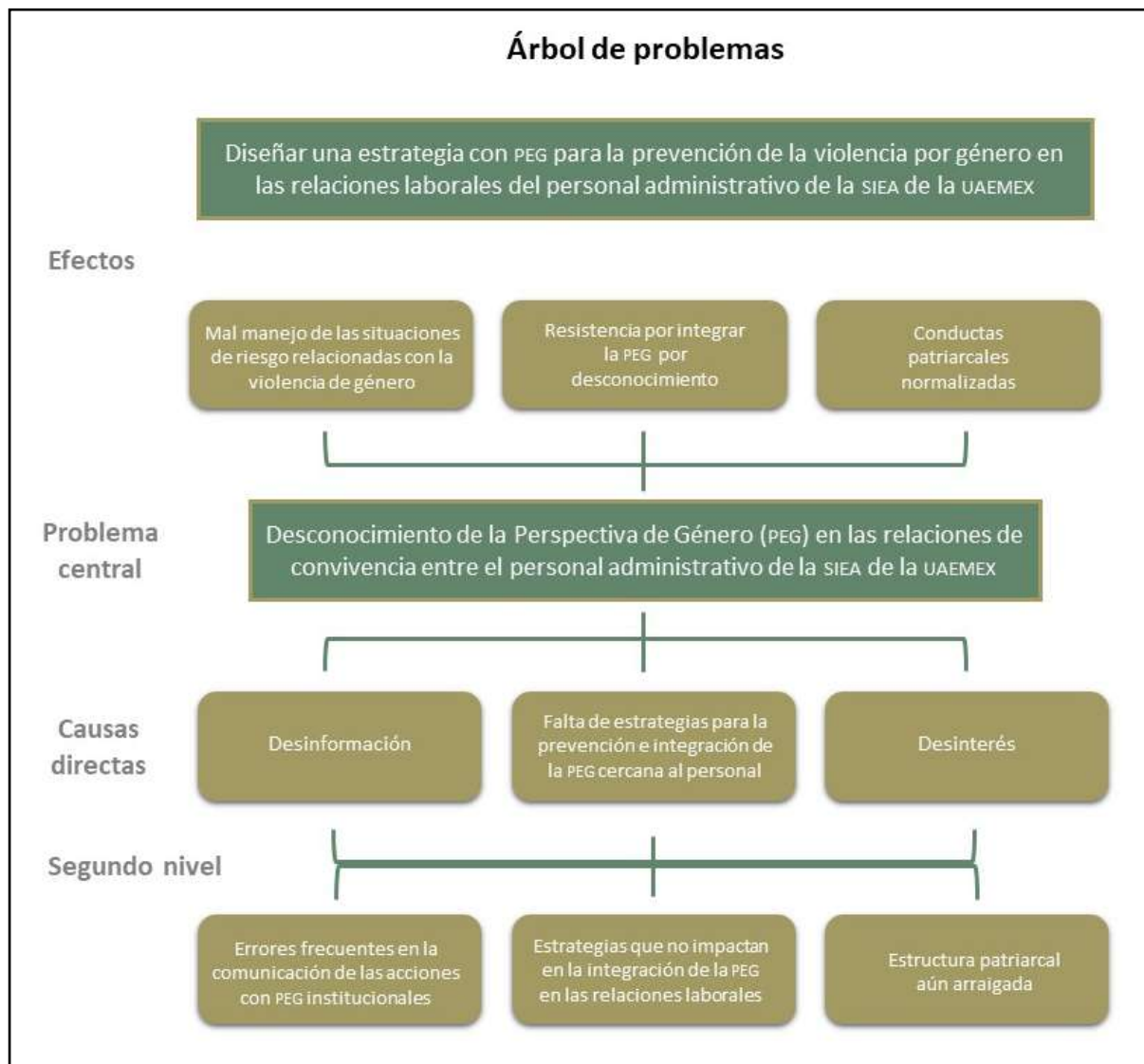
Para dar forma y sustento al diagnóstico, se retoma la metodología del marco lógico, documento de la ONU y la CEPAL (2015), la cual se conforma por dos etapas:

- La primera donde se identifica el problema y se desarrollan algunas alternativas de solución. Existen cuatro tipos de análisis: Análisis de involucrados, análisis de problemas, análisis de objetivos y el análisis de estrategias.

- La segunda, la etapa de planificación, donde se seleccionan las ideas con mejor proyección para el trabajo y se ponen en práctica. (p. 15)

Dentro de la primera etapa, se encuentra el análisis de problemas; es decir, se identifica el problema, así como sus causas y efectos, con los que se construye el árbol de problemas (**Figura 25**), que para este trabajo de investigación es el siguiente:

Figura 25. Árbol de problemas

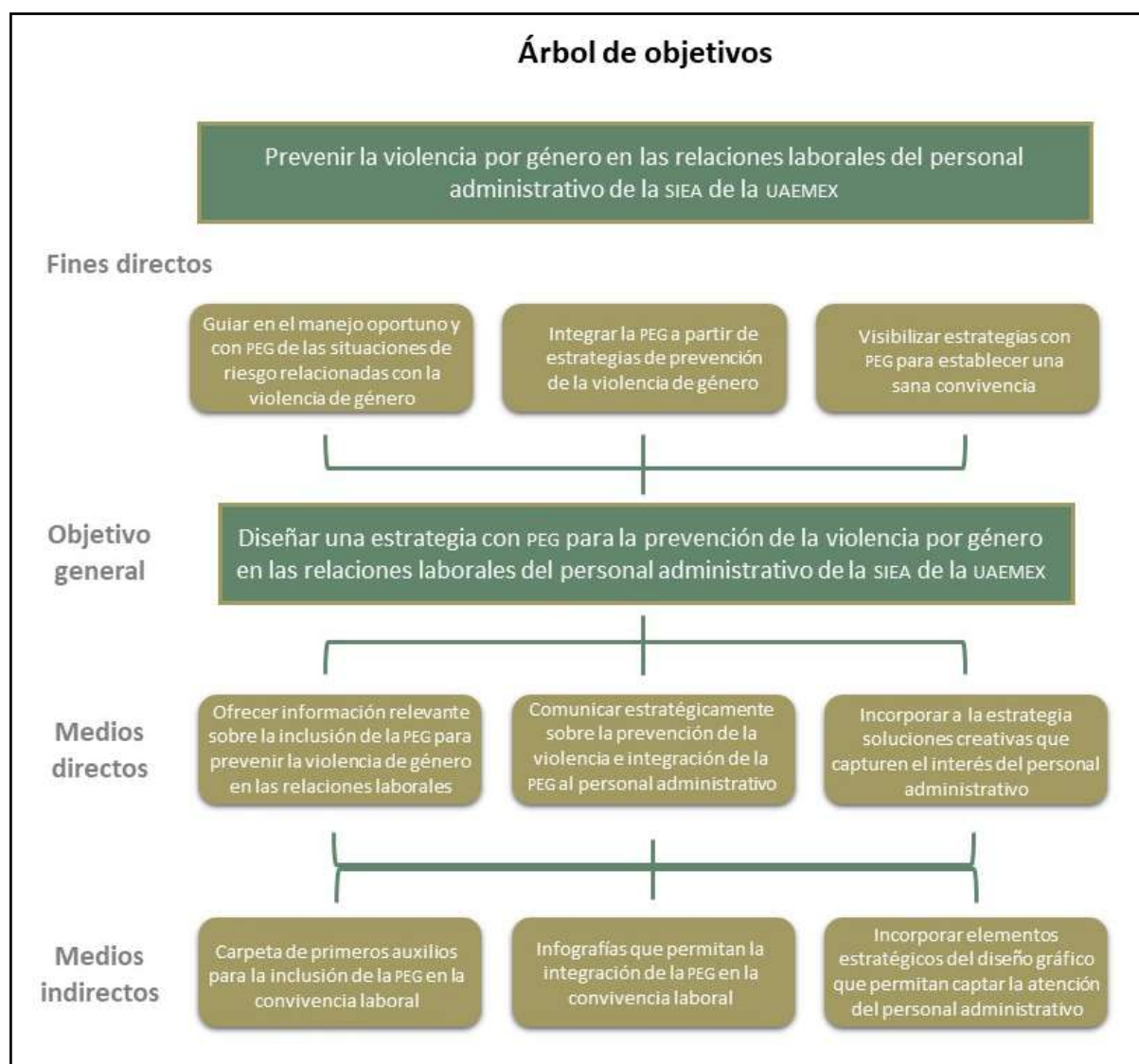


Fuente: Elaboración propia.

Otro punto que señala la metodología del marco lógico y que se considera pertinente retomar para el desarrollo de este trabajo de investigación es el referente al análisis de objetivos, con lo cual es posible reconocer la situación en un futuro, y así percibir los resultados que se desean obtener una vez que se hayan resuelto los problemas planteados.

Para ello, se realizó el árbol de objetivos que a continuación se presenta:

Figura 25. Árbol de objetivos



Fuente: Elaboración propia.

Para tener una visión clara de las circunstancias en cuanto a la violencia por género que se observa en la convivencia cotidiana del personal administrativo que labora en la SIEA de la UAEMEX, se empleó la metodología de investigación, análisis diagnóstico e intervención social en instituciones y comunidades de Vizer y Carvalho (2008), quienes indican que de forma cotidiana, las personas y sus interacciones sociales desencadenan relaciones subjetivas, las cuales se conforman a través de tres actividades:

- a) La autorreferenciación. Es decir, la imagen de uno mismo ante los demás.
- b) La interreferenciación. La imagen representada por cada una de las personas que interactúan.
- c) La actividad de referenciación. Eso de lo cual hablan las personas. (pp. 2-3)

Estos autores señalan que es imperativo conocer el contexto de las relaciones, los relatos, las actividades referentes al grupo a estudiar, “[...] comprender implica procesos de segundo y de tercer nivel de abstracción (secundidad y terceridad según la semiótica de Peirce)”, (p. 3) mismas que se referencian en este trabajo en el capítulo uno dentro del apartado de comunicación. Asimismo, señalan seis ejes de análisis que conforman esta metodología:

1. *Eje de las prácticas y las acciones instrumentales.* Donde es necesario puntualizar las técnicas e instrumentos con los cuales se obtendrá la información requerida. Es importante analizar qué recursos son los más idóneos y qué información es la que se busca recolectar. En este caso, se plantean los instrumentos de investigación que se emplearán y las razones por las que se consideran los más pertinentes.
2. *Eje de organización política o dimensión formal.* Se relaciona con las jerarquías y las estructuras organizacionales del grupo social. Para ello, se revisarán primeramente los antecedentes históricos de la SIEA, desde sus inicios hasta la actualidad, así como los indicadores básicos de género que hoy son el resultado de la plantilla laboral de esta Secretaría.
3. *Eje valorativo.* En este eje se integran las prácticas sociales del grupo objetivo, la diferencia en cuanto al eje anterior radica en que se enfoca en las relaciones interpersonales, a nivel más informal y natural, centrándose en las costumbres cotidianas y sus intercambios comunicativos, contextuales y simbólicos. Para fortalecer este punto, se aplicará un cuestionario con el que se pretende detectar el nivel de conocimiento del personal administrativo de la SIEA en relación con la violencia por género.

4. *Dimensión espaciotemporal.* Vizer y Carvalho mencionan que en este eje “La vida social concebida como ‘realidad material y simbólica’ en el entrecruzamiento —tanto estructural como histórico— de múltiples procesos temporales que ‘reproducen y estructuran’ diferentes espacios y territorios [...]”. (p. 7) Es decir, los modelos institucionales que son aplicados en las estructuras y en las diferentes distribuciones de tiempo, espacio y jerarquías relacionados con los distintos contextos y prototipos preestablecidos. En esta investigación, lo anterior se ve representado con el desarrollo y análisis de los indicadores básicos por género que actualmente arroja la información sustancial de la SIEA.
5. *Dimensión de vínculos de asociación interpersonal y afectiva.* Se reconoce como la proyección “[...] intersubjetiva y transubjetiva [...]” (p. 7) de las personas involucradas en el grupo social objetivo, donde es necesario analizar el lenguaje no verbal, los lazos sociales y la forma de percibir la problemática en cuestión. De esta manera, las entrevistas personalizadas voluntariamente aceptadas son un canal que permite un acercamiento directo con el personal con la finalidad de reconocer la identificación o desconocimiento de los temas relacionados con la violencia por género en su espacio laboral.
6. *Dimensión cultural e imaginaria y mítica.* Los autores reconocen a este eje como el momento en el que los elementos anteriormente analizados se concretan no solo en un resultado analítico, sino en un elemento que permita coadyuvar en la conformación o modificación de la identidad social institucional. Eje que se desarrollará al realizar una estrategia de diseño de comunicación institucional para prevenir la violencia por género en las relaciones laborales del personal administrativo de la SIEA de la UAEMEX.

Mediante esta metodología, Vizer y Carvalho (2008) enfatizan que es posible acercarse a una variedad de tramas, temáticas y problemáticas que se viven de manera cotidiana en las comunidades e instituciones; además, permite experimentar de cerca los eventos en un grupo social específico, conocer su contexto por los propios personajes involucrados, lo que brinda las herramientas necesarias para obtener la información indispensable con el fin de diseñar la estrategia que la situación requiere.

3.2.1 Objetivos del diagnóstico

Como objetivo general de este trabajo de investigación se plantea: Realizar una estrategia de diseño de la comunicación institucional para prevenir la violencia por género en las relaciones laborales del personal administrativo de la SIEA de la UAEMEX.

Para lograr este objetivo, se plantean los siguientes objetivos del diagnóstico, con el propósito de poder contextualizar y analizar el nivel de conocimientos respecto a la violencia por género que posee el personal que labora en la SIEA mediante los instrumentos de investigación:

1. Diagnosticar el nivel de conocimiento del personal de la SIEA sobre violencia por género por medio de un cuestionario.
2. Reconocer la significación que otorga el personal de la SIEA a la violencia por género dentro de su espacio de trabajo por medio de una entrevista voluntaria.
3. Diseñar indicadores locales de género que coadyuven a realizar una estrategia de diseño de comunicación institucional para prevenir la violencia por género en las relaciones laborales del personal administrativo de la SIEA de la UAEMEX.

3.2.2 Eje de las prácticas y acciones instrumentales. Instrumentos de la investigación

Las técnicas e instrumentos de investigación son aquellas herramientas que ayudan al investigador a recolectar y analizar los datos durante todo el estudio, quien las selecciona de acuerdo con las necesidades de su trabajo de investigación.

Según Ñaupas (2014), las principales técnicas e instrumentos tanto del enfoque cuantitativo como del cualitativo son

[...] la observación en sus diferentes modalidades y la lista de cotejo como su principal instrumento; la encuesta, que comprende la entrevista y el cuestionario, con sus respectivos instrumentos: la cédula del cuestionario y la guía de la entrevista; el análisis de contenido; la escala de actitudes y opiniones, con su principal

instrumento la escala de Likert; las escalas de apreciación; el enfoque grupal o focus group y la recopilación documental. (p. 201)

Dadas las características de este proyecto, se pretende utilizar los siguientes instrumentos:

- *Cuestionario*. Aun cuando para algunos autores se considera una técnica poco confiable, en el tema que se aborda en esta investigación resulta una herramienta oportuna, pues otorga al entrevistado la ventaja de no exponer su caso frente al entrevistador, con lo cual se pretende dar confianza al momento de responder las preguntas.
- *Análisis de contenido*. Se reconoce como la técnica más usada para deconstruir los mensajes dentro de la comunicación. Berelson, citado por Ñaupas (2014), afirma que es “[...] la técnica de investigación para la descripción objetiva, sistemática y cuantitativa del contenido manifiesto de la comunicación”. (p. 223) Sus principales alcances son el análisis del mensaje que se está difundiendo así como su claridad e intencionalidad de contenido.
- *Entrevista*. De acuerdo con Ñaupas (2014), es una técnica de investigación que permite reunir información veraz y con alto grado de validez, tanto cuantitativa como cualitativa, ya que se puede realizar de forma estructurada, semiestructurada o no estructurada, dependiendo de los requerimientos de la investigación.
- *Grupo focal*. De acuerdo con Arias y Covinos (2021) el grupo focal se distingue por ser de aplicación sobre todo en el marketing, es una forma de acercar un producto a un grupo seleccionado de personas para obtener su opinión antes de sacar el producto al mercado.

Ñaupas (2014) y Hernández y Mendoza (2018) coinciden en que tanto el cuestionario como la entrevista han logrado posicionarse como las técnicas que más se emplean en la investigación social, debido a la facilidad de su aplicación; se reconoce que ambos instrumentos en conjunto ofrecen una gran variedad de aportaciones a la investigación igualmente valiosas.

El cuestionario es un instrumento de investigación de gran utilidad y que, de acuerdo con Ñaupas (2014), “[...] consiste en formular un conjunto sistemático de preguntas escritas [...] su finalidad es recopilar información [...]”. (p. 211) Para este caso en particular, se empleó un cuestionario que pueda autoadministrarse desde un formulario de Google, compartido mediante un enlace de manera que se pueda contestar individualmente a través de preguntas politómicas, es decir de opción múltiple; y en casos específicos donde se requiere ampliar la respuesta, se ofrece la opción de respuestas abiertas.

Se optó por utilizar el cuestionario porque se consideró que como primer acercamiento a los participantes era conveniente un instrumento de fácil acceso para ellos, donde no tuvieran al entrevistador de frente, pues se estima que el tema de violencia por género es delicado y sensible para algunas personas.

En lo que se refiere a la entrevista, Ñaupas (2014) destaca que “[...] es una modalidad de la encuesta, pero la entrevista en la investigación cualitativa no es estructurada [...] es un diálogo abierto y libre entre el investigador y el investigado sobre un tema específico y concreto”. (p. 377) En este sentido, es importante mencionar que la entrevista ofrece, además de la opinión directa del participante, una gran variedad de datos que el entrevistador debe recolectar también, como gestos, movimientos corporales, sensaciones, percepciones, los cuales forman parte trascendental de los resultados que se analizarán en el presente diagnóstico.

Por otro lado, se distingue la relevancia de la implementación del grupo focal, mismo que de acuerdo con Álvarez (2003) proporciona información basta y completa de la opinión desde el punto de vista de los usuarios, sobre la estrategia propuesta que enriquece al proyecto desde su punto de vista.

En el caso de esta investigación, al final del cuestionario se pregunta al entrevistado si está interesado en participar en una entrevista; al contestar que sí voluntariamente, significa que se siente cómodo para hablar del tema con un entrevistador, de manera presencial.

Después de realizar la estrategia, se le seleccionará a un grupo de cinco personas de las que participaron en las entrevistas para integrarse al grupo focal, con la intención de mostrarles el resultado que este trabajo de investigación arrojará y observar sus reacciones y opiniones.

3.2.3 Eje de organización o dimensión formal. Secretaría de Investigación y Estudios Avanzados de la Universidad Autónoma del Estado de México

En este apartado se presenta el contexto histórico y el organigrama actual de la Secretaría de Investigación y Estudios Avanzados (SIEA) de la UAEMEX. De acuerdo con su manual de organización (2023), esta Secretaría inició siendo la *Coordinación General de Investigación Científica*, la cual fue fundada en 1977 y cuyo objetivo era acercar la investigación a los diferentes Organismos Académicos de la UAEMEX.

Entre 1981 y 1985 la Coordinación adquirió marco jurídico en el Reglamento General de Facultades y Escuelas Profesionales y en el Reglamento de Personal Académico. Durante la administración del rector Dr. Rafael López Castañares, entre 2001 y 2005, se transformó en Secretaría, fortaleciendo las áreas de la investigación y estudios de posgrado de la comunidad universitaria. (p. 6)

En el manual se reconoce que la SIEA realiza funciones sustantivas para la UAEMEX, precisamente por su relación directa con los posgrados, programas y recursos aplicados en la permanencia y continuidad de las labores de investigación científica, que responden a las demandas estatales, nacionales e internacionales.

Como se puede observar en la **Figura 27**, actualmente la SIEA cuenta con

Siete direcciones:

1. Dirección de Gestión de la Investigación y Estudios Avanzados
2. Dirección de Estudios Avanzados
3. Dirección de Seguimiento y Evaluación de Estudios Avanzados
4. Dirección de Investigación
5. Dirección de Difusión de la Investigación y Estudios Avanzados
6. Dirección para la Internacionalización de la Investigación y Estudios Avanzados
7. Oficina de Conocimiento Abierto

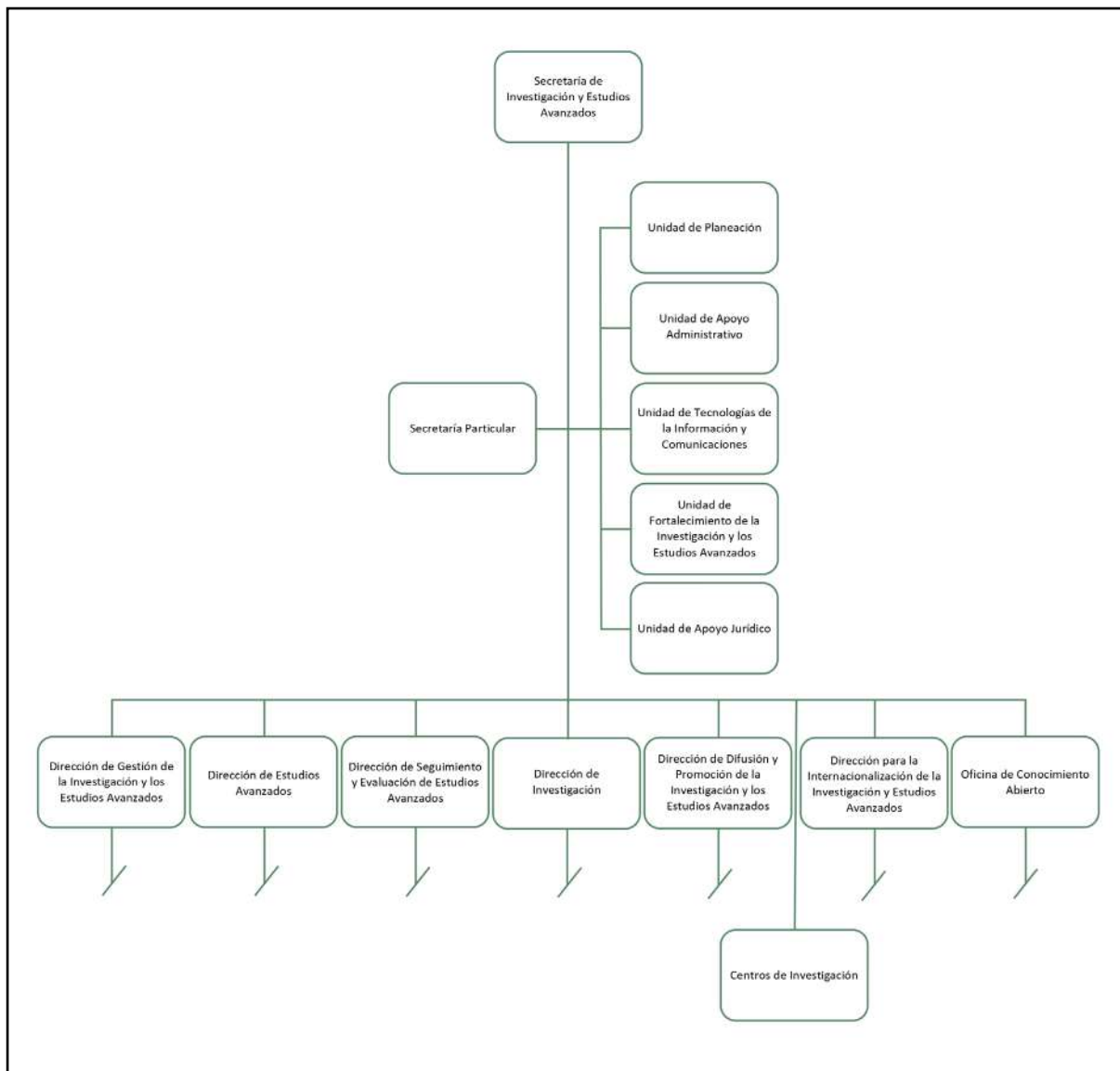
Cinco Unidades:

1. Unidad de Planeación
2. Unidad de Apoyo Administrativo
3. Unidad de Tecnologías de la Información y Comunicaciones
4. Unidad de Fortalecimiento de la Investigación y los Estudios Avanzados
5. Unidad de Apoyo Jurídico

Otras áreas:

1. Secretaria de Investigación y Estudios Avanzados
2. Secretaria particular de la Secretaría de Investigación y Estudios Avanzados
3. Secretaria de la Secretaría de Investigación y Estudios Avanzados
4. Asistente de la Secretaría de Investigación y Estudios Avanzados
5. Encargada del Comité de Ética
6. Abogado de la SIEA

Figura 27. Organigrama de la Secretaría de Investigación y Estudios Avanzados



Fuente: SIEA (2023) Manual de Organización de la Secretaría de Investigación de la Secretaría de Investigación y Estudios Avanzados de la Universidad Autónoma del Estado de México.

De acuerdo con la página de internet de la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEMEX, s/f), la Secretaría de Investigación y Estudios Avanzados se dedica a

[...] impulsar proyectos y cuerpos académicos innovadores y vigentes; evaluar el impacto y pertinencia de los planes de estudio de posgrado y de los protocolos de investigación; dotar de recursos necesarios a la ciencia; vincular las tareas de investigación con la sociedad; internacionalizar las actividades científicas; difundir ampliamente los avances de ciencia, tecnología e innovación a través de medios tradicionales y cibernéticos además de contribuir

al acceso libre de la información y mantener un padrón diverso y calificado de programas de estudios avanzados —diplomados superiores, especialidades, maestrías y doctorados—. (s/p)

Lo anterior se complementa y reafirma con lo que se menciona en el Manual de organización (2023), donde refiere que el objetivo principal de la SIEA es: “Generar, preservar, transmitir y extender el conocimiento a través de la planeación, organización, desarrollo e impulso de la investigación humanística, científica y tecnológica; así como fortalecer y orientar los estudios avanzados”. (p. 24)

Las oficinas de la SIEA se encuentran ubicadas en el edificio central de Rectoría: Instituto Literario número 100, Col. Centro, Toluca de Lerdo, Estado de México.

Actualmente, los empleados de confianza de la SIEA cubren un horario laboral de 40 horas a la semana, por lo que se observa que son muchas horas las que se encuentran interactuando en las oficinas, lo cual puede ser un factor determinante al momento de presentar problemas en relación a la violencia por género.

De acuerdo con información proporcionada por la propia Secretaría, cuenta con el siguiente personal (**tablas 5, 6 y 7**):

Tabla 5. Trabajadores en las Direcciones de la SIEA

DIRECCIONES	
PERSONAS EN DIRECCIONES	100
MUJERES	59
HOMBRES	41
DE CONFIANZA	90
SINDICALIZADOS	10
JEFES DE DEPARTAMENTO:	
MUJERES	19
HOMBRES	10
TOTAL DE JEFATURAS	29

Fuente: SIEA.

Se puede apreciar que en las Direcciones, la SIEA tiene la mayor cantidad de personal, donde 90% es de confianza y 10% es personal administrativo sindicalizado.

También se puede observar que el porcentaje de personal del sexo femenino es considerablemente mayor al personal del sexo masculino, sobresaliendo que más de 60% de las jefaturas están a cargo de mujeres. Es importante mencionar que cuatro

de las siete Direcciones están encabezadas por mujeres, las restantes, por personal de sexo masculino.

Tabla 6. Trabajadores en las Unidades de la SIEA

UNIDADES	
PERSONAS EN UNIDADES	16
MUJERES	11
HOMBRES	5
DE CONFIANZA	10
SINDICALIZADOS	4
JEFES DE DEPARTAMENTO:	
MUJERES	4
HOMBRES	0
TOTAL DE JEFATURAS	4

Fuente: SIEA.

En el caso de las Unidades, aun cuando es poco el personal que labora en ellas, se distingue que también cuentan en su personal una cantidad considerablemente mayor de mujeres que de hombres, llegando casi al 70%, además de que todas las jefaturas en este rubro están a cargo de personal del sexo femenino.

Tabla 7. Trabajadores en otras áreas de la SIEA

OTRAS ÁREAS	
PERSONAS EN OTRAS ÁREAS	6
MUJERES	5
HOMBRES	1
DE CONFIANZA	5
SINDICALIZADOS	1
JEFES DE DEPARTAMENTO:	
MUJERES	2
HOMBRES	1
TOTAL DE JEFATURAS	3

Fuente: SIEA.

Se clasificó como *otras áreas* al personal que está colaborando directamente con la Secretaría, debido a que no pertenecen a ninguna dirección o unidad. Aquí también se puede observar que hay una inclinación a tener en sus filas personal mayormente del sexo femenino.

Finalmente, se analizaron los datos a nivel general (tabla 8) para poder apreciar la numeralia desde lo general a lo particular, como a continuación se muestra:

Tabla 8. Total de trabajadores en la SIEA

GRAN TOTAL	
PERSONAS QUE TRABAJAN EN LA SIEA	122
MUJERES	75
HOMBRES	47
JEFES DE DEPARTAMENTO	36
MUJERES	25
HOMBRES	11
DIRECTORES	7
MUJERES	4
HOMBRES	3

Fuente: SIEA.

Con base en la información anterior, se puede concluir, de manera preliminar, que en la SIEA no existe, por lo menos a primer contacto, discriminación hacia el aporte laboral de las mujeres. Evidentemente estos resultados no son lo único con que se sacarán conclusiones, es necesario revisar los resultados que arrojen el cuestionario y la entrevista para obtener una conclusión bien fundamentada.

3.2.4 Eje valorativo. Configuración del cuestionario

Con la finalidad de establecer un punto de partida sobre los conocimientos que tienen las personas que laboran en la SIEA de la UAEMEX respecto a la violencia por género, además de algunos datos personales que pueden proporcionar referencias de los contextos culturales de los encuestados, se contemplaron las siguientes medidas:

1. Enfocarlo en los temas principales que se obtuvieron de la investigación realizada en el capítulo dos del presente trabajo respecto a la violencia por género.
2. Si bien no abarca un periodo específico y se orienta a las personas que laboran actualmente en la SIEA de la UAEMEX, dentro del cuestionario sí se plantea como

opción que relaten si han sufrido algún tipo de violencia o si les ha tocado ver que suceda, lo cual permite analizar las situaciones que se exponen, así como observar si hay posibles coincidencias en las narraciones.

3. Distinguir la percepción del personal respecto a las acciones que realiza constantemente la UAEMEX relacionadas con la violencia por género y si éstas han impactado en su cotidianidad.
4. De aplicación virtual y sistemática en cualquier equipo de cómputo o celular, para lo cual es elemental el uso de un lenguaje accesible y de fácil comprensión para todo el personal.
5. Utilizar mayormente preguntas politómicas, es decir, de opción múltiple; y en casos específicos donde se requiere ampliar la respuesta, se ofrece la opción de utilizar preguntas abiertas.

A partir de estas consideraciones, se presenta un cuestionario de cuatro secciones principales:

1. *Datos generales.* Se solicita información que permite conocer el entorno social, cultural e histórico de la persona que contesta el cuestionario.
2. *Sección de reconocimiento.* Con la finalidad de iniciar la introducción al tema, comienza con preguntas relacionadas con género y sexo.
3. *Sección Violencia y discriminación por género.* En esta sección las preguntas se enfocan en los conocimientos básicos generales del personal administrativo de la SIEA sobre de estereotipos, violencia simbólica, acoso y hostigamiento, por mencionar algunos.
4. *Sección Percepción de violencia de género y lenguaje incluyente en la SIEA.* Es el apartado más extenso del cuestionario, pues los temas se enfocan al contexto laboral dentro de la SIEA de la UAEMEX de la persona encuestada.

Por último, al final del cuestionario la persona encontrará la pregunta sobre si desea colaborar en una entrevista presencial para ahondar en el tema de violencia por género. La intención será la de observar y analizar el lenguaje no verbal de la persona durante la entrevista. Esta participación es totalmente voluntaria y depende directamente del interés de la trabajadora o el trabajador. Es importante mencionar que para la realización de este cuestionario se cuenta con la supervisión y aprobación de la SIEA de la UAEMEX.

El cuestionario que se aplicó es el siguiente:

Instrumento de medición sobre la violencia y discriminación por género en la Secretaría de Investigación y Estudios Avanzados de la UAEMEX

El siguiente cuestionario es parte de la investigación que lleva por nombre: “Estrategia desde el Diseño para consolidar la comunicación institucional libre de violencia y discriminación por género. Caso: SIEA de la UAEMEX.” con número de registro: MAEDIS-1523 de la Maestría en Diseño de la Facultad de Arquitectura y Diseño de la Universidad Autónoma del Estado de México.

Aviso de privacidad

Si tiene alguna duda sobre la aplicación o el uso de datos del siguiente cuestionario, lo invitamos a consultar el siguiente documento:

<https://acortar.link/So8IW>

DATOS GENERALES

Sexo: Femenino/Masculino/No binario

Edad: Del 23 al 70

¿Cuál es tu situación de conyugalidad/estado civil? Casado/soltero/ divorciado/ concubinato

¿Tienes hijos/as? Sí/No

¿Cuántos? Del 1 al 10

Lugar de nacimiento: Respuesta abierta.

¿En qué colonia, localidad o municipio vives? (NO domicilio particular) Respuesta abierta.

¿Cuántos años tienes trabajando en la UAEMEX? Del 1 al 50

¿Cuántos años tienes trabajando en la SIEA? Del 1 al 50

SECCIÓN DE RECONOCIMIENTO

1. Para ti, ¿sexo y género significan lo mismo? Sí/No
2. Explica tu respuesta: Respuesta abierta.
3. ¿Qué entiendes por sexo?
 - a) Categoría legal y social, conjunto de expectativas de la sociedad comportamiento, características y la forma de pensar de las personas.
 - b) Son las diferencias biológicas entre un varón y una mujer y de rasgos observables en una persona.
 - c) Se refiere a cómo se siente la persona en relación con su género y forma de vestir, comportamiento, características y la forma de pensar de las personas.
4. ¿Qué entiendes por género?
 - a) Conjunto de características diferenciadas que cada sociedad.
 - b) Las diferencias biológicas entre mujeres y hombres.
 - c) El género es determinado por el sexo con el que nace la persona.
5. ¿Qué significa el concepto de identidad de género?
 - a) Es la vivencia del género tal como cada persona la siente, puede coincidir o no con el sexo biológico.
 - b) Es la atracción física, emocional, erótica, afectiva y espiritual que sentimos hacia otras personas.
 - c) Es una construcción social y cultural binaria, comúnmente asociada al sexo biológico.

VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO

6. Enunciado que ejemplifica los estereotipos de género:
 - a) "El hombre debe ser: feo, fuerte y formal".
 - b) "Una mujer siempre debe estar delgada y bien arreglada".
 - c) "Los hombres modernos comparten los quehaceres del hogar con su pareja".

7. Enunciado que ejemplifica los roles de género:
 - a) "Los hombres al trabajo y las mujeres a su casa a preparar la comida y cuidar de los hijos".
 - b) "Los hombres nunca lloran, deben ser siempre fuertes".
 - c) "Ni más fuertes ni menos fuertes. Tu responsabilidad es educarlos igual".
8. Son ejemplos de acoso:
 - a) Comentarios, bromas, gestos o miradas de carácter sexual.
 - b) Recargamientos, saludos forzosos o prolongados, tocamientos no consensuados.
 - c) Tomar a alguien de la mano para pasear juntos.
9. Son ejemplos de hostigamiento:
 - a) Comentarios ofensivos sobre el sexo opuesto.
 - b) Conductas verbales, físicas o ambas, de índole sexual en una relación de subordinación.
 - c) Invitarle un café.
10. ¿Qué entiendes por violencia de género?
 - a) Amenazar a la mujer, infundir temor o sometimiento con el fin de mantenerla bajo control.
 - b) Minimizar la autoestima de la mujer mediante críticas, insultos y agresiones verbales.
 - c) La violencia contra la mujer nace y se fomenta en el seno familiar, con las agresiones verbales y físicas de los adultos responsables.
11. De acuerdo con tu percepción, ¿cuáles son las principales causas de la violencia de género?
 - a) Las desigualdades histórico-sociales entre los sexos.
 - b) Las mujeres no aceptan el lugar que les toca, van contra la religión y la historia. Es mejor un poco de violencia para que entiendan.
 - c) Que ellas violentan monumentos y comercios en sus marchas.

12. La violencia simbólica se manifiesta mediante discursos persecutorios, denigrantes y discriminatorios. De acuerdo con esta definición, para ti: ¿Cuáles son ejemplos de violencia simbólica?:

- a) Enseñar a la mujer en situaciones de subalternancia y/o violencia.
- b) Defender el lenguaje que por tradición es machista y racista.
- c) Fomentar y promover estereotipos y roles de género.

13. ¿Cuántos tipos de violencia de género conoces y cuáles son?

- a) Económica, psicológica, emocional, física y sexual.
- b) Laboral, familiar y escolar.
- c) No sé.
- d) No me interesa el tema

PERCEPCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y LENGUAJE INCLUYENTE EN LA SIEA

14. Para ti, ¿qué es el lenguaje incluyente?

- a) Es lo mismo que el lenguaje no sexista, son sinónimos.
- b) No existe ese tipo de lenguaje, el español tiene palabras para mencionar a todos.
- c) Reconocer que el masculino no es universal y que las mujeres también deben ser nombradas de manera igualitaria. El lenguaje se construye y modifica de acuerdo a la época, la cultura y la sociedad.

15. En tu jornada laboral cotidiana, consideras importante utilizar en el lenguaje hablado y escrito formas neutras o hacer la referencia de femenino y masculino.

- a) Formas neutras, no es necesario hacer la mención separada.
- b) Hago la mención separada de femenino y masculino cuando hablo y en los documentos que realizo.
- c) No entiendo cuál es la diferencia.

16. Indica cuál es un ejemplo de lenguaje incluyente:

- a) Todxs lxs alumnxs merecen respeto.
- b) Todes les alumnos merecen respeto.
- c) Todas y todos los alumnos merecen respeto.
- d) Todo el alumnado merece respeto.

17. Consideras que la premisa de que las mujeres deben ser mencionadas es:

- a) Absurdo e irrelevante.
- b) Entiendo la inquietud, pero no quiero caer en errores de lenguaje.
- c) Estoy de acuerdo con la premisa, me interesa el tema.
- d) No me interesa el tema.

18. Menciona dos ejemplos donde se utilice el lenguaje incluyente: Respuesta abierta.

19. Para ti, ¿qué diferencia existe entre la igualdad de género y la equidad de género?

- a) Es lo mismo, son sinónimos.
- b) La equidad de género es una herramienta para lograr la igualdad de género.
- c) La equidad de género busca contrarrestar los desequilibrios existentes entre mujeres y hombres, la igualdad busca erradicar toda forma de discriminación y violencia en cualquier ámbito y para cualquier sexo.
- d) No lo sé.
- e) No me interesa.

20. De las siguientes acciones que realiza la UAEMEX, ¿Cuáles conoces? (Puede seleccionar más de una opción)

- a) Lenguaje incluyente
- b) Transversalización de la perspectiva de género
- c) Cursos y talleres en temas de género a todo el personal de tu Dirección
- d) Manuales y/o folletos para consultas personales
- e) Igualdad de oportunidades en tu Dirección
- f) Evaluación constante del clima laboral en tu Dirección

21. De las siguientes situaciones, ¿cuáles te ha tocado vivir en la UAEMEX? (Puede seleccionar más de una opción)

- a) Miradas morbosas
- b) Piropos, silbidos o insinuaciones
- c) Comentarios discriminatorios contra la mujer
- d) Recargamiento y/o tocamiento
- e) Tomar o mostrar fotos o videos sin consentimiento
- f) Segregación a mujeres en puestos de decisión
- g) Brecha salarial con compañeros del mismo tipo de plaza
- h) Falta de apoyo para crecer profesionalmente
- i) Limitación para el ascenso laboral
- j) Micromachismos
- k) Discriminación por género
- l) Apoyo a actividades de cuidados familiares
- m) Ninguna

22. ¿Qué sientes cuando escuchas o ves alguna de las situaciones de la pregunta anterior? (Puede seleccionar más de una opción)

- a) Culpa
- b) Miedo
- c) Enojo
- d) Confusión
- e) Tristeza
- f) Frustración
- g) Todas las anteriores
- h) Ninguna

23. ¿Consideras que la violencia y discriminación por género son un problema en la UAEMEX? Sí/No/No me interesa

24. ¿Por qué? Respuesta abierta.

25. ¿Consideras que en la UAEMEX se favorece, promueve e invisibiliza el acoso y hostigamiento o algún otro tipo de violencia o discriminación por género? Sí/No

26. ¿Por qué? Respuesta abierta.

27. ¿Cómo afecta el lenguaje incluyente en la sociedad?

a) No sé qué es el lenguaje incluyente, pero me gustaría aprender del tema.

b) Transmite y cambia construcciones sociales que inciden directamente en la cultura visibilizando y erradicando relaciones asimétricas, inequitativas y jerárquicas.

c) No sirve para nada, es una exigencia que nace desde la ignorancia de quienes tratan de llamar la atención.

d) No sé qué es el lenguaje incluyente y no me interesa nada sobre el tema.

28. Escribe tres recomendaciones para mejorar la igualdad sustantiva en la UAEMEX:
Respuesta abierta.

29. ¿Estarías dispuesto/a a colaborar con una entrevista para brindar tu opinión acerca de la violencia y discriminación por género en la UAEMEX? Sí/No me interesa.

30. Por favor, escriba un correo de contacto: Respuesta abierta.

¡Gracias por tu participación!

3.2.5 Dimensión espaciotemporal. Indicadores básicos de género en la Secretaría de Investigación y Estudios Avanzados

Para facilitar la evaluación y/o seguimiento de programas, estrategias o acciones que se realizan en los diferentes lugares de trabajo se han generado diversos indicadores que permiten al evaluador un acercamiento cuantitativo sobre la perspectiva de género. Al respecto, INMujeres (2003) manifiesta que “La evaluación con perspectiva de género permite detectar diferencias en la participación, necesidades, acceso, obstáculos, oportunidades y beneficios que obtienen las mujeres y los hombres con la instrumentación de programas”. (p. 7) Estos indicadores ayudan a medir las oportunidades a las que tienen acceso tanto mujeres como hombres, así como a obtener resultados medibles y confiables para beneficio de las investigaciones.

En este apartado se presentan los indicadores de género, resultado del número de personas de sexo femenino y masculino que laboran en la SIEA de la UAEMEX. Este indicador se genera a partir de la siguiente fórmula (**Figura 29**):

Figura 28. Fórmula de indicadores de género

<i>Porcentaje de mujeres =</i>	
$\frac{Mx}{Px}$	100
<i>Porcentaje de hombres =</i>	
$\frac{Hx}{Px}$	100

Fuente: Elaborada por Mtra. Rocío Álvarez Miranda.

Donde *M* es el número de mujeres en cada nombramiento *x*;

H es el número de hombres en cada nombramiento *x*;

P es el total del personal académico en cada nombramiento *x*.

De acuerdo con lo anterior, se aplicó la fórmula a los datos de la SIEA, comenzando con el personal que labora en las Direcciones (**tabla 9**), obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 9. Personal que labora en las Direcciones de la SIEA y sus indicadores de género

DIRECCIONES		
	TOTAL	ÍNDICE DE PARIDAD DE GÉNERO
PERSONAS EN DIRECCIONES	100	
MUJERES	59	59 %
HOMBRES	41	41 %
DE CONFIANZA	90	90 %
SINDICALIZADOS	10	10 %
JEFES DE DEPARTAMENTO		
MUJERES	19	65.5 %
HOMBRES	10	34.5 %
TOTAL DE JEFATURAS	29	

Fuente: Elaboración propia.

Se reconoce que es en las Direcciones donde la SIEA tiene la mayor cantidad de personal, del cual 90% es de confianza y 10% es personal administrativo sindicalizado.

También se puede observar que el porcentaje de personal del sexo femenino es considerablemente mayor al masculino, destacando que más de 60% de las jefaturas están a cargo de mujeres, y que cuatro de las siete Direcciones están dirigidas por mujeres, las tres restantes, por hombres.

En el caso de las Unidades (**tabla 10**), aun cuando es poco el personal que labora en ellas, se distingue que también cuentan en su personal una cantidad considerablemente mayor de mujeres que de hombres, llegando casi a 70%; además de que todas las jefaturas en este rubro están a cargo de personal del sexo femenino.

Tabla 10. Personal que labora en las Unidades de la SIEA y sus indicadores de género

UNIDADES		
	TOTAL	ÍNDICE DE PARIDAD DE GÉNERO
PERSONAS EN UNIDADES	16	
MUJERES	11	68.75 %
HOMBRES	5	31.25 %
DE CONFIANZA	10	62.5 %
SINDICALIZADOS	4	25 %
JEFES DE DEPARTAMENTO		
MUJERES	4	100 %
HOMBRES	0	0 %
TOTAL DE JEFATURAS	4	

Fuente: Elaboración propia.

Tal como lo muestran los indicadores, en otras áreas (**tabla 11**), también hay una inclinación a tener en sus filas a personal mayormente del sexo femenino, lo cual se puede apreciar en los puestos de toma de decisiones.

Tabla 11. Personal que labora en otras áreas de la SIEA y sus indicadores de género

OTRAS ÁREAS		
	TOTAL	ÍNDICE DE PARIDAD DE GÉNERO
PERSONAS EN OTRAS ÁREAS	6	
MUJERES	5	83.33 %
HOMBRES	1	16.67 %
DE CONFIANZA	5	83.33 %
SINDICALIZADOS	1	16.67 %
JEFES DE DEPARTAMENTO		
MUJERES	2	66.67 %
HOMBRES	1	33.33 %
TOTAL DE JEFATURAS	3	

Fuente: Elaboración propia.

Finalmente, se analizaron los datos generales (**tabla 12**) para poder apreciar la numeralia desde lo general a lo particular, como a continuación se muestra:

Tabla 12. Total del personal que labora en la SIEA y sus indicadores de género

GRAN TOTAL		ÍNDICE DE PARIDAD DE GÉNERO
PERSONAS QUE TRABAJAN EN LA SIEA		
	122	
MUJERES	75	61.48 %
HOMBRES	47	38.52 %
PERSONAL DE CONFIANZA		
	105	
MUJERES	62	59 %
HOMBRES	43	41 %
PERSONAL SINDICALIZADO		
	17	
MUJERES	13	76.47 %
HOMBRES	4	23.53 %
JEFES DE DEPARTAMENTO		
	36	
MUJERES	25	69.5 %
HOMBRES	11	30.5 %
DIRECTORES		
	7	
MUJERES	4	57 %
HOMBRES	3	43 %

Fuente: Elaboración propia.

Con la información anterior, se puede concluir, de manera preliminar y con base únicamente en el número de personas del sexo femenino y masculino que labora en la SIEA de la UAEMEX, que en esta Secretaría hay una importante y destacada participación mayoritariamente del sexo femenino, en todos los niveles de jerarquía; lo que habrá que contrastar con los resultados que se obtengan tanto del cuestionario como de la entrevista.

3.2.6 Dimensión de vínculos de asociación interpersonal y afectiva. Conformación base de la entrevista semiestructurada

La preparación de la entrevista se llevó a cabo con el propósito de establecer una base que sirva como punto de partida para la interacción con el personal administrativo. Esta base proporcionará una línea central a seguir, aunque la dinámica de la conversación permitirá explorar temas adicionales que la persona entrevistada pueda aportar y que se ajusten al desarrollo natural del diálogo.

Las preguntas fueron formuladas con la meta de ampliar la información obtenida a través del cuestionario sobre violencia por género. Se busca que estas preguntas proporcionen aspectos relevantes que enriquecerán el análisis de las respuestas durante el proceso de evaluación.

El formato base de la entrevista semiestructurada es el siguiente:

Guía de entrevista semiestructurada

Diagnóstico del trabajo terminal de grado: “Estrategia desde el diseño para consolidar la comunicación institucional libre de violencia y discriminación por género. Caso: SIEA de la UAEMEX”, con número de registro: MAEDIS-1523, misma que realizo bajo la tutela de la Doctora en Ciencias Sociales, María Gabriela Villar García, profesora investigadora de la Maestría en Diseño de la Facultad de Arquitectura y Diseño en la Universidad Autónoma del Estado de México.

La intención tanto del cuestionario como de la entrevista es generar datos cualitativos y cuantitativos en cuanto a los conocimientos que posee el personal que labora en la SIEA en relación con la violencia y discriminación por género, así como el lenguaje incluyente. *****ESTA ENTREVISTA Y LOS DATOS QUE ARROJE SERÁN TRATADOS CON CONFIDENCIALIDAD*****

*****TOMAR ANOTACIONES DE LENGUAJE CORPORAL, NO VERBAL DURANTE LA ENTREVISTA: OJOS, VOZ, TITUBEOS, ETC. *****

Edad (dentro de un intervalo de 10 unidades, por ejemplo: 20-30)

Situación de conyugalidad / Estado civil:

Último nivel de estudios:

Años laborando en la UAEMEX:

1. En su experiencia laboral dentro de la UAEMEX, ¿ha vivido o ha visto situaciones de violencia de género (acoso, hostigamiento o algún otro tipo) ¿Podría compartir un ejemplo?
2. ¿Considera que la violencia por género en la convivencia cotidiana como parte de un esquema cultural e institucional en la UAEMEX está normalizada?
3. ¿Conoce los recursos y herramientas de que dispone la UAEMEX para contrarrestar la violencia y discriminación como institución? ¿Podría mencionar algunos?
4. En el último año, ¿ha tomado algún curso o taller, en línea o presencial sobre la violencia y discriminación por género?
 - a. Los cursos y/o talleres que ha tomado, ¿han sido por interés o iniciativa propia o por obligación?
 - b. ¿Cuáles son los temas que más recuerda?
 - c. Lo que vio en los cursos y/o talleres, ¿cómo lo ha integrado en la convivencia con sus compañeros en la institución?
5. Desde su experiencia, por favor indique tres acciones estratégicas con las cuales se podría apoyar a disminuir la violencia y discriminación por género en la UAEMEX y que usted haya integrado en su trato laboral diario.
6. En su opinión, ¿qué herramienta podría ayudar en la SIEA (o en la UAEMEX) para integrar una estrategia que mejore la forma en que nos relacionamos de manera cotidiana, desde la comunicación institucional?
7. Esta entrevista ayuda mucho a mi investigación, le agradecemos de antemano su atención y apoyo, precisamente porque es con base a sus necesidades la propuesta que se va a plantear, por lo que si usted quisiera contribuir con algún otro comentario para fortalecer este estudio, nos ayudaría mucho.

¡Muchas gracias por su participación y apoyo!

Se debe tener presente que dependiendo de lo que la persona entrevistada comente, se podrían integrar más o menos preguntas.

Es necesario mencionar que para planear la cita en la que se aplicaría la entrevista, se envió un correo a las 34 personas que contestaron que sí querían participar en ella; sin embargo, solo nueve entrevistas se concretaron.

3.2.7 Diseño y estrategia del muestreo

Se reconoce que se utiliza un diseño cualitativo fenomenológico, que Hernández y Mendoza (2018) retoman de autores como Silverman, 2018; Wertz et al., 2011; Norlyk y Harder, 2010; Esbensen, Swane, Hallberg y Thome, 2008; Kvale, 2007 y O’Leary y Thorwick, 2006, cuando mencionan que lo que se busca en la fenomenología es obtener la perspectiva de los participantes y “[...] en lugar de generar un modelo a partir de ellas, exploras, describes y comprendes lo que los individuos tienen en común de acuerdo con sus experiencias ante un determinado fenómeno [...]” (p. 548). De esta forma, en este diagnóstico lo que más peso tiene es la opinión y percepciones que genera el tema de la violencia por género en los participantes y sus vivencias al respecto dentro de su espacio de trabajo.

La unidad de muestreo es el personal que labora en la Secretaría de Investigación y Estudios Avanzados de la Universidad Autónoma del Estado de México, señalando como la unidad de análisis los conocimientos con los que cuenta el personal de esta Secretaría respecto a la violencia por género, visualizado desde diversas esferas en el cuestionario.

3.2.7.1 Población objetivo

La población objetivo son todas las personas de cualquier tipo de plaza, antigüedad, sexo, género o cargo que laboran dentro de la SIEA.

3.2.7.2 Estrategia de muestreo

Se emplea un cuestionario de autoadministración a través de un formulario de Google, accesible mediante un enlace para ser respondido de manera individual. Los resultados de estas respuestas se describirán más adelante en este mismo capítulo.

Aquellas personas interesadas en participar proporcionarán su dirección de correo electrónico en el cuestionario, facilitando así la realización posterior de una entrevista semiestructurada.

3.2.7.3 Tamaño de la muestra

Una muestra, como lo refiere Hernández y Mendoza (2018) es “[...] un subgrupo de la población o universo que te interesa, sobre la cual se recolectarán los datos pertinentes y deberá ser representativa de dicha población [...]” (p. 196), que en este caso es del tipo no probabilístico por depender del interés y voluntad de la persona para contestar o no el cuestionario mencionado.

Para obtener el tamaño de la muestra, es necesario utilizar la fórmula (**Figura 28**), aunque actualmente se cuenta también con páginas de internet que realizan el cálculo de éste, como lo es: <https://es.surveymonkey.com/mp/sample-size-calculator/>

Figura 29. Fórmula del tamaño de la muestra

$$n = \frac{N Z_{\alpha}^2 p q}{e^2(N - 1) + Z_{\alpha}^2 p q}$$

Fuente: Ñaupas P. H., et al. (2014). *Metodología de la investigación. Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Bogotá: Ediciones de la U. p. 247

Donde:

n= muestra

Z= Nivel de confianza

p= probabilidad de éxito

q= probabilidad de fracaso

E= nivel de error

N= población

En lo que respecta a la población que interesa en este trabajo de investigación, se señalan 122 personas como el personal total que labora en la SIEA, en las diferentes Direcciones, Unidades y Otras Áreas, lo que corresponde en este diagnóstico al universo de la muestra.

Es importante mencionar que derivado del interés de obtener el mayor porcentaje de nivel de confianza (99%) con el menor porcentaje de margen de error (1%), se plantea de inicio que el cuestionario lo conteste todo el personal administrativo; es decir, 122 personas; esto es, el universo total de la muestra.

Después de más de un mes con el cuestionario disponible para todo el personal administrativo de la SIEA, se toma la decisión de cerrarlo con 82 respuestas, lo que representa 95% de nivel de confianza y 6.3% de margen de error.

3.3 Presentación de resultados

Los resultados obtenidos del cuestionario y la entrevista arrojaron datos sumamente interesantes en cuanto a cómo perciben la violencia por género las personas que laboran en la SIEA de la UAEMEX. En las siguientes páginas se presenta un análisis gráfico de los resultados obtenidos del cuestionario para, posteriormente, realizar el mismo análisis de los datos que se obtuvieron en la entrevista.

3.3.1 Indicadores resultado del cuestionario

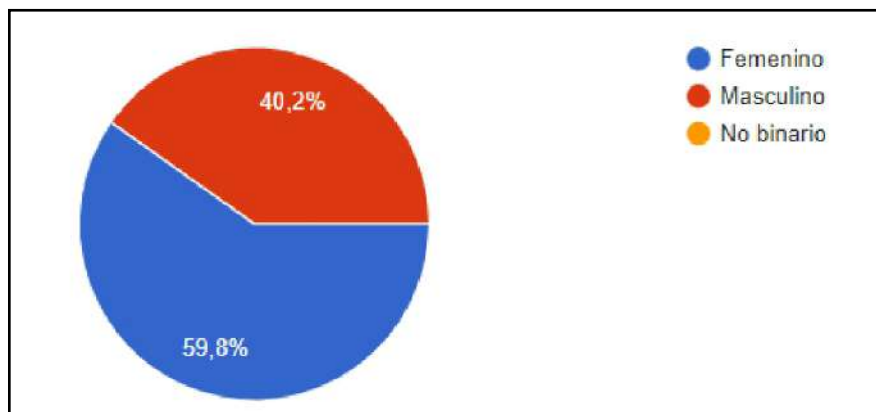
El cuestionario fue el primer instrumento presentado al personal de la SIEA, con el objetivo inicial de lograr la participación de las 122 personas que conforman su plantilla. El 21 de marzo de 2023, se envió el enlace del cuestionario a todos los directores de la SIEA con la colaboración de la Jefa de la Unidad de Apoyo Administrativo. Los directores colaboraron compartiéndolo cada vez que se les solicitó, y el cuestionario estuvo accesible para quienes desearan contestarlo hasta el 30 de abril del mismo año.

A partir del 27 de marzo, se realizó periódicamente la solicitud a la Jefa de la Unidad de Apoyo Administrativo de reenviar el cuestionario con el fin de fomentar una mayor participación. Estos recordatorios se llevaron a cabo en diversos momentos del día, como el inicio de la jornada laboral, el horario de almuerzo, por la tarde y al finalizar la jornada, considerando las distintas responsabilidades y compromisos del personal administrativo de la SIEA.

Es relevante mencionar que, aunque el cuestionario requiere una cuenta de Gmail para acceder, no existe la posibilidad de identificar quiénes completaron o no el cuestionario. La única información registrada es la decisión voluntaria de participar en la entrevista al final del cuestionario.

En la sección de datos generales se observaron las siguientes respuestas: en la primera pregunta sobre el sexo de los participantes (**gráfica 1**), todas y todos seleccionaron o femenino o masculino, sin que alguien optara por la categoría no binario. La participación femenina fue del 59.8%, mientras que la masculina fue del 40.2%.

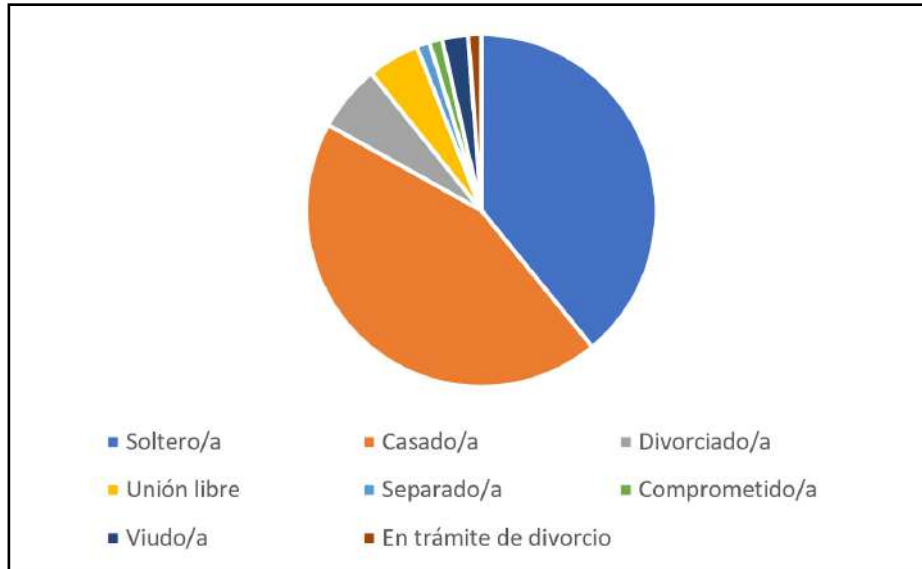
Gráfica 1. Sexo de los participantes



Fuente: Elaboración propia.

Se les solicitó que indicaran su situación de conyugalidad o estado civil (**gráfica 2**), 43.9% respondió que es casado (a) y 39%, que es soltero (a).

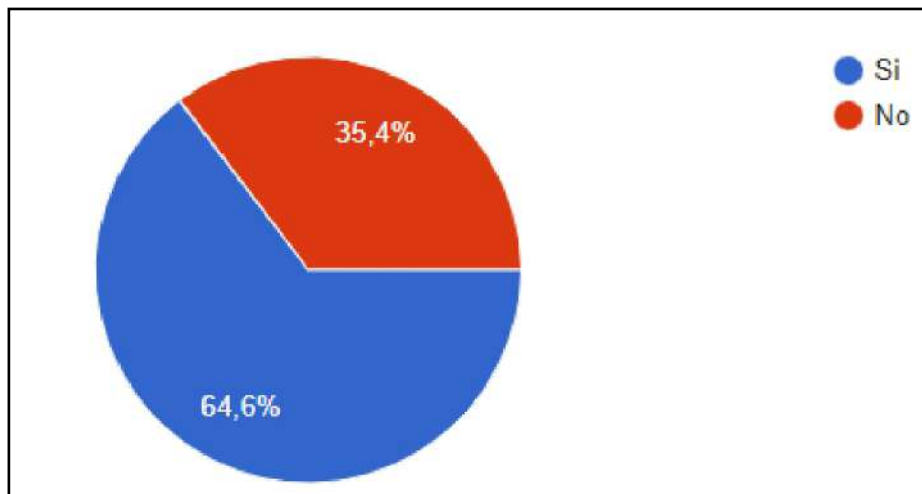
Gráfica 2. Situación de conyugalidad o estado civil



Fuente: Elaboración propia.

A continuación, se pregunta si tienen hijos/as (**gráfica 3**), 64.6% respondió que sí y 35.4% indicó que no.

Gráfica 3. ¿Tienes hijos/as?

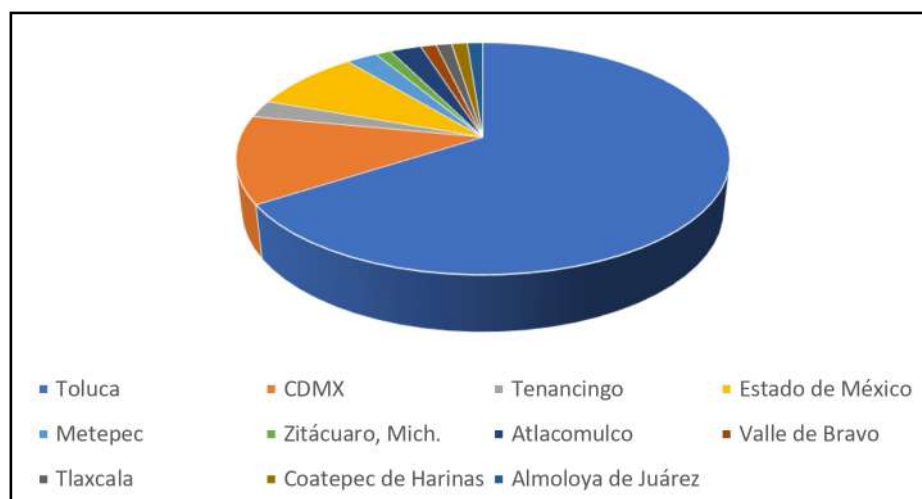


Fuente: Elaboración propia.

Como siguiente pregunta se les solicitó indicar su lugar de nacimiento (**gráfica 4**), donde Toluca obtuvo 66% de las respuestas, seguido por la Ciudad de México con 12.2%

En esta gráfica se puede apreciar que si bien la mayoría es nativa de la Ciudad de Toluca, también hay presencia de algunos municipios cercanos, así como de otros estados de la República Mexicana, como Michoacán, Tlaxcala y la Ciudad de México.

Gráfica 4. Lugar de nacimiento



Fuente: Elaboración propia.

Lo anterior se refuerza con las respuestas de la siguiente pregunta: ¿En qué colonia, localidad o municipio vives? Con las respuestas, se puede apreciar que las personas vienen de distintos municipios y colonias de Toluca (**tabla 13**), esto muestra la diversidad de culturas e ideologías que desde su casa llevan a la SIEA.

Tabla 13. En qué colonia, localidad o municipio vives

COLONIA, LOCALIDAD O MUNICIPIO	PERSONAS
Zinacantepec	3
San Antonio Buenavista	1
Metepec	3
Santa María de las Rosas	1
San Bartolomé Tlaltelulco	1
Villas Santín	2
Comisión Federal Electricistas	2
Cerrillo Vista Hermosa	1

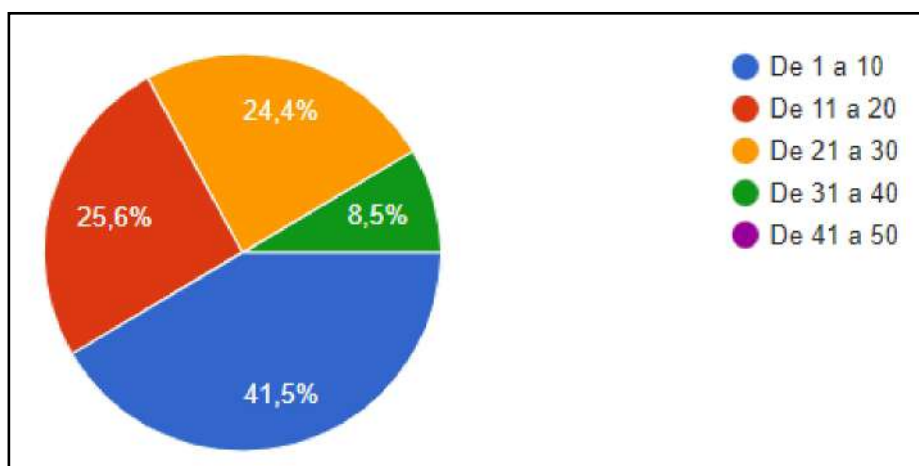
COLONIA, LOCALIDAD O MUNICIPIO	PERSONAS
San Mateo Atenco	1
Almoloya de Juárez	3
El Seminario	3
Toluca	3
Lerma	1
Capultitlán	1
Santiago Tlacotepec	1
Col. Club Jardín	1
Unión	1
Villa Hogar	1
San Jerónimo Chicahualco	2
Col. Científicos	1
Centro	1
La curva	1
Sector Popular	1
Prados de Tollocan	1
San Felipe Tlalmimilolpan	1
Col. Universidad	1
Cacalomacán	1
La Florida	1
Morelos	1
Santa Ana Tlapaltitlán	1
Calimaya	1
San Andrés Ocotlán	1
San Mateo Oxtotitlán	1
Santa María Totoltepec	1

Fuente: Elaboración propia.

Estos datos son importantes porque ayudan a entender el contexto social que tiene la SIEA, resultado del tejido social que conforman las diversas cosmogonías pertenecientes a cada una de las personas que ahí laboran.

En seguida, como parte de los datos generales, se preguntó cuántos años tienen laborando en la UAEMEX (**gráfica 5**).

Gráfica 5. Antigüedad laboral dentro de la UAEMEX



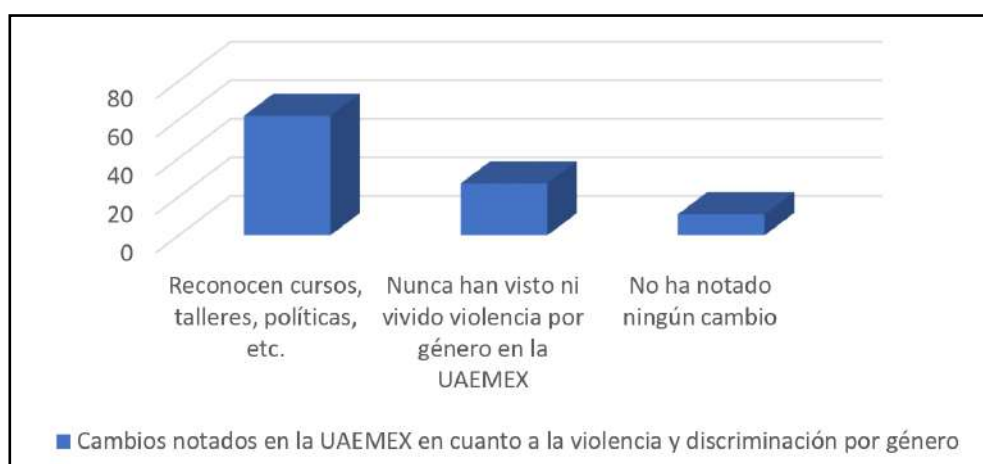
Fuente: Elaboración propia.

En esta gráfica se puede apreciar que el personal que trabaja en la SIEA de la UAEMEX tiene poca antigüedad laboral, pues se encuentra mayormente en el rango de 1 a 10 años; y como contraparte, quienes tienen más tiempo (de 31 a 40 años) representan apenas 8.5% de la población encuestada. Asimismo, es importante mencionar que no hay personas entre las encuestadas que tengan entre 41 y 50 años laborando dentro de la UAEMEX.

En la siguiente pregunta se les inquirió cuáles han sido los cambios más representativos de la UAEMEX en cuanto a violencia y discriminación por género que han notado, aquí tenían la opción de contestar mediante respuesta abierta.

Para evaluar esta pregunta, se clasificó en tres grandes grupos (**gráfica 6**):

Gráfica 6. Cambios notados en la UAEMEX en cuanto a violencia y discriminación por género

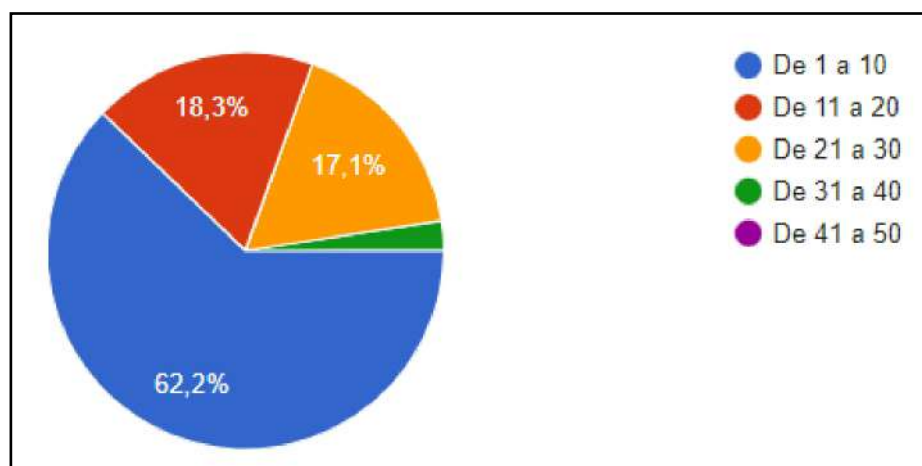


Fuente: Elaboración propia.

- Los que reconocen e identifican la realización de cursos, talleres, políticas, estrategias, respecto a la violencia y discriminación por género, indican que hay más apertura a hablar del tema y seguimiento a las denuncias y que representan 62% de las respuestas.
- 11% de los encuestados respondió que no ha notado ningún cambio en torno al tema mencionado.
- 27% de las respuestas indican que nunca han visto violencia ni discriminación, que siempre ha habido equidad de género, que las mujeres reciben más apoyo en su día, que hay más tolerancia hacia los grupos radicales que intervienen los edificios de la institución, o no supieron responder la pregunta.

Una vez que se ha obtenido el dato a nivel general, se plantea la siguiente pregunta: ¿cuántos años tienen trabajando en la SIEA? La respuesta se puede observar en la siguiente gráfica (**gráfica 7**).

Gráfica 7. Antigüedad laboral dentro de la SIEA



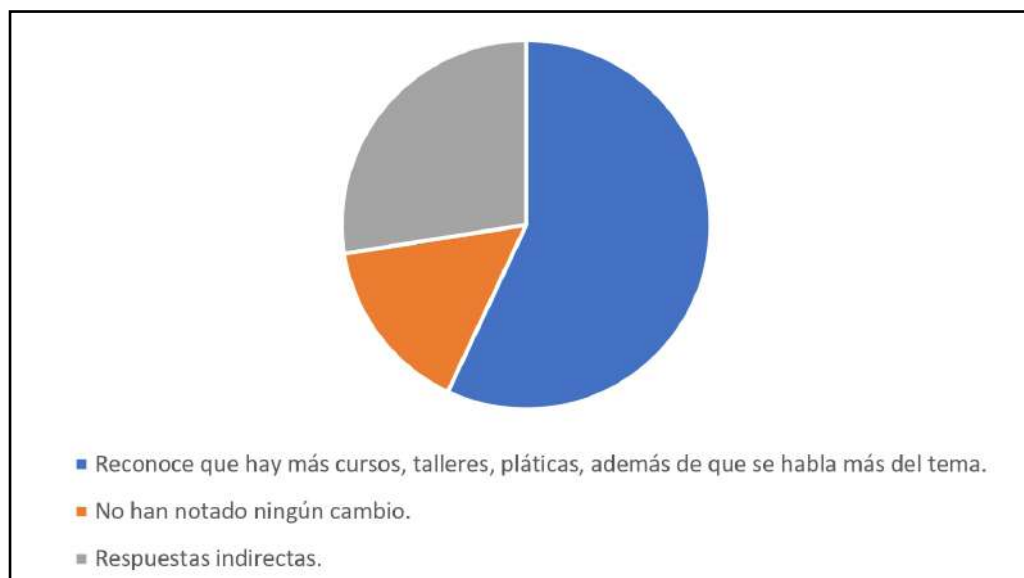
Fuente: Elaboración propia.

Tal como sucedió en la pregunta respecto a la antigüedad laboral dentro de la UAEMEX, se distingue que la mayoría (62.2%) tiene poco dentro de la Secretaría, esto es entre 1 a 10 años. En este caso, es muy pequeño el intervalo de respuestas que señalan que tienen entre 31 a 40 años laborando en la SIEA (2.4%) y de igual forma, no hay personas que tengan entre 41 y 50 años trabajando dentro de esta Secretaría.

Del mismo modo, se les preguntó cuáles han sido los cambios más representativos que han notado en la SIEA en cuanto a violencia y discriminación por género (**gráfica 8**), usando los mismos criterios dan los siguientes resultados:

- 57% reconoce que se ofrecen cursos, políticas, talleres, pláticas; es decir, hay más apertura para hablar de estos temas.
- 15.5% menciona que no ha notado ningún cambio respecto al tema señalado.
- 27.5% respondió de forma indirecta a la pregunta con cosas como: *Cuando un compañero aplicaba esto con las compañeras, apoyo, respeto a las personas*, por mencionar algunos.

Gráfica 8. Percepción de cambios en la SIEA de la UAEMEX respecto a la violencia y discriminación por género



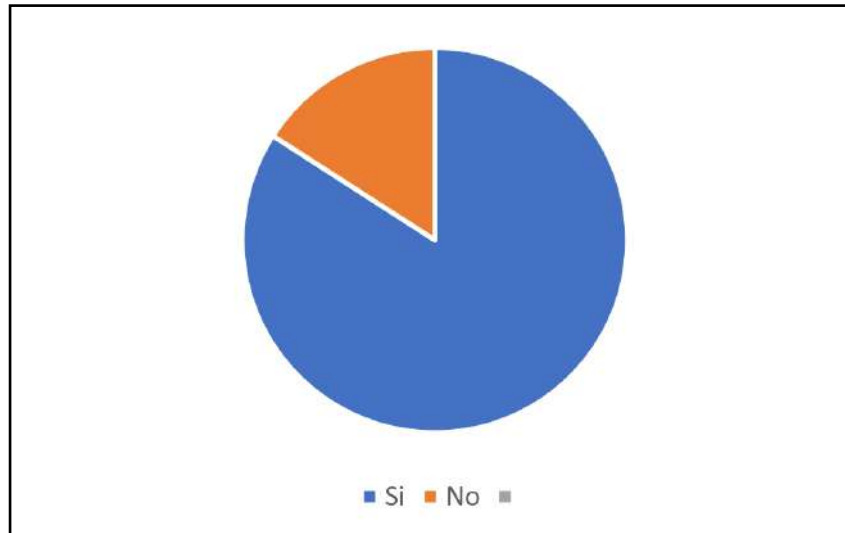
Fuente: Elaboración propia.

Con estas preguntas se busca sentar un precedente respecto a las características que posee cada una de las personas que respondieron el cuestionario, su lugar de origen y donde habitan actualmente, así como el tiempo que llevan laborando tanto en la UAEMEX como en la SIEA.

La siguiente sección es la de reconocimiento, la cual busca identificar el nivel de conocimientos que tiene el personal de la SIEA respecto a la violencia y discriminación por género, donde se obtuvieron los siguientes valores:

Para iniciar, se les preguntó si consideran que sexo y género significan lo mismo (**gráfica 9**), a lo que 84.1% respondió que no, y 15.9% contestó que sí.

Gráfica 9. ¿Sexo y género significan lo mismo?



Fuente: Elaboración propia.

A continuación, se les presentó una pregunta abierta para explicar su respuesta, con el fin de poder comprenderla mejor (**gráfica 10**).

- 33% respondió que el sexo es una cuestión biológica y el género es una construcción social.
- 23% reconoce el sexo como una cuestión biológica, pero el género lo relacionan con la identidad de género: *lo que nos identifica como seres humanos: pensamientos, relaciones, experiencias, género es cómo nos identificamos, el género puede cambiar y modificarse, género son las características por las cuales una persona asume sus preferencias y orientación sexual*, entre otros.
- 44% de las personas encuestadas respondió de forma indirecta con enunciados como: *depende del contexto de la convivencia; sexo es hombre o mujer, género es homosexual, bisexual, heterosexual, etc.; distinción entre hombre y mujer; por definición son diferentes; suelen ser sinónimos*, entre otros.

Gráfica 10. Ampliación a la pregunta de si sexo y género es lo mismo



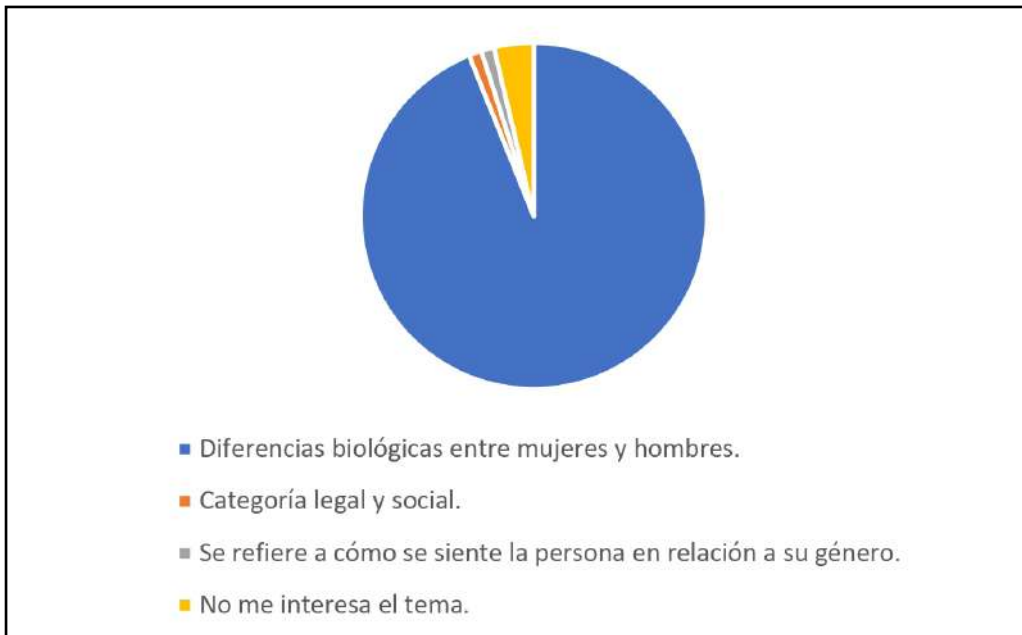
Fuente: Elaboración propia.

Las dos preguntas anteriores aportan mucho en conjunto, porque en primera instancia se piensa con tan solo la primera pregunta que sí reconocen las diferencias entre ambos conceptos, tan es así que 84.1% contestó que no significan lo mismo; sin embargo, al momento de solicitar que explicaran su respuesta (**gráfica 10**), se pudo observar que un porcentaje importante (23%) considera que el género se determina mediante el carácter y las preferencias de cada persona.

Dentro del 44% de respuestas indirectas también se encuentran algunas que no las consideran iguales, pero que no supieron explicar las diferencias a las que hacían referencia.

Como siguiente pregunta, ya de forma cerrada, se les preguntó qué entienden por sexo biológico (**gráfica 11**), obteniendo los siguientes valores:

Gráfica 11. Sexo biológico

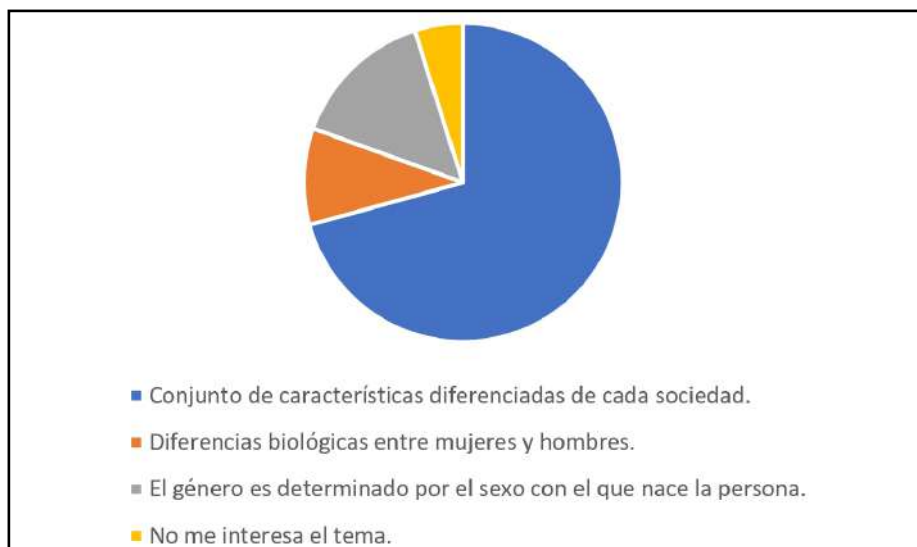


Fuente: Elaboración propia.

En esta gráfica se puede observar que 93.9% de los encuestados entienden y reconocen al sexo biológico como las diferencias biológicas entre mujeres y hombres; otro dato interesante es que en esta pregunta 3.7% de las personas encuestadas respondieron que no les interesa el tema.

La siguiente pregunta: ¿Qué entiendes por género? (**gráfica 12**), proporciona una serie de opciones para seleccionar, dando los siguientes resultados:

Gráfica 12. Género

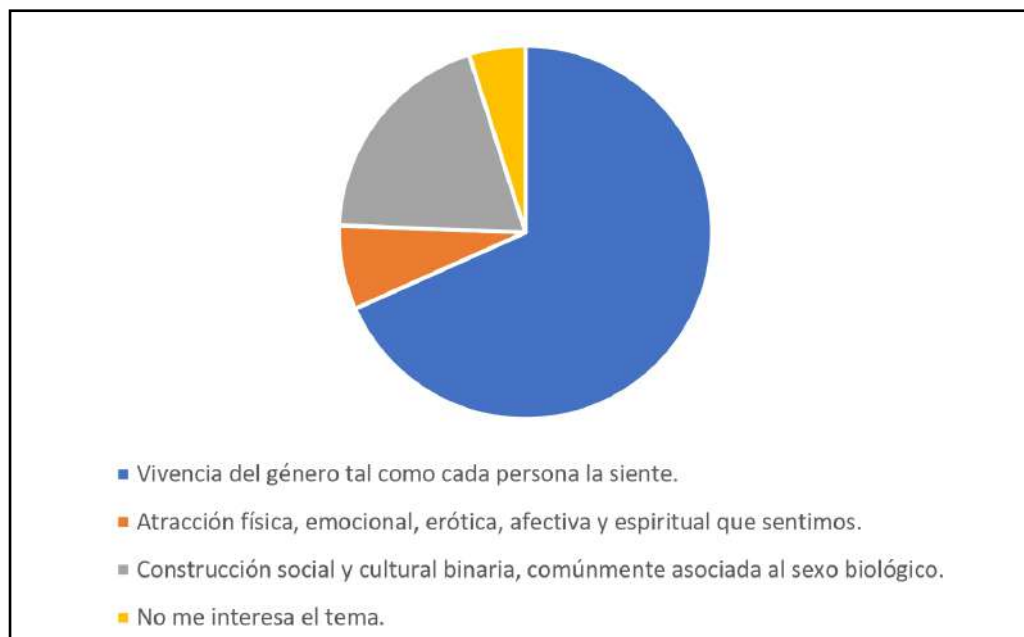


Fuente: Elaboración propia.

Estas respuestas llaman la atención debido a que el 70.7% reconoce al género como un *conjunto de características diferenciadas de cada sociedad*; 14.6% lo entiende como que el género es *determinado por el sexo con el que nace la persona*, y finalmente 4.9% señala que *no le interesa el tema*.

Como última pregunta de esta sección, se les preguntó qué entienden por identidad de género (**gráfica 13**), remitiendo los siguientes resultados:

Gráfica 13. Identidad de género



Fuente: Elaboración propia.

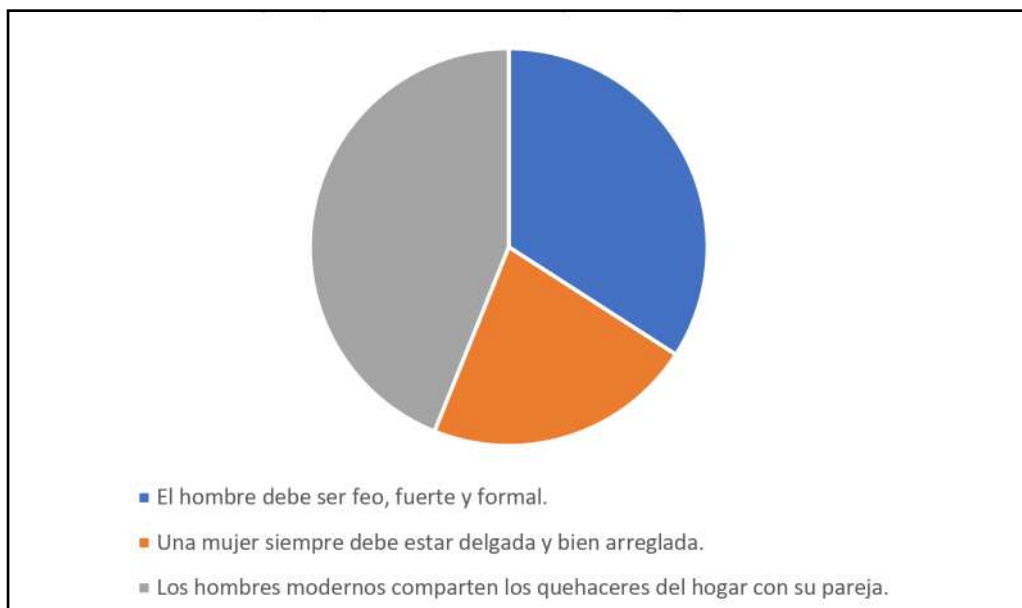
En estos resultados se puede apreciar que la respuesta correcta: *Vivencia del género tal como cada persona la siente* obtuvo la mayor cantidad de respuestas (68.3%), el 19.5% eligió la opción *Construcción social y cultural binaria, comúnmente asociada al sexo biológico*, aunado al 7.3% que seleccionó la opción de *Atracción física, emocional, erótica, afectiva y espiritual que sentimos*.

Con los resultados de esta sección, se puede inferir que existe cierta confusión en los términos relacionados con sexo biológico, género, identidad de género y orientación sexual.

La tercera sección está denominada *Violencia y discriminación por género*, que al igual que las secciones anteriores busca distinguir el nivel de conocimiento que las personas que laboran en la SIEA de la UAEMEX tienen al respecto.

En la primera pregunta se les solicitó marcar el enunciado que ejemplifica los estereotipos de género (**gráfica 14**); las respuestas están representadas en la siguiente gráfica.

Gráfica 14. Ejemplos de estereotipos de género



Fuente: Elaboración propia.

En este caso, las respuestas fueron las siguientes: 43.9% selección la opción *Los hombres modernos comparten los quehaceres del hogar con su pareja*; 34.1% eligió el enunciado *El hombre debe ser feo, fuerte y formal*, y 22%, *Una mujer siempre debe estar delgada y bien arreglada*.

Sorprende el resultado, porque el primer enunciado se puso como el antónimo de lo que se está solicitando en la pregunta, pero queda como punto de mejora para futuros cuestionarios.

Caso curioso, porque lo mismo sucedió en la siguiente pregunta, donde se les solicita marcar el enunciado que ejemplifica los roles de género (**gráfica 15**).

Gráfica 15. Ejemplos de roles de género

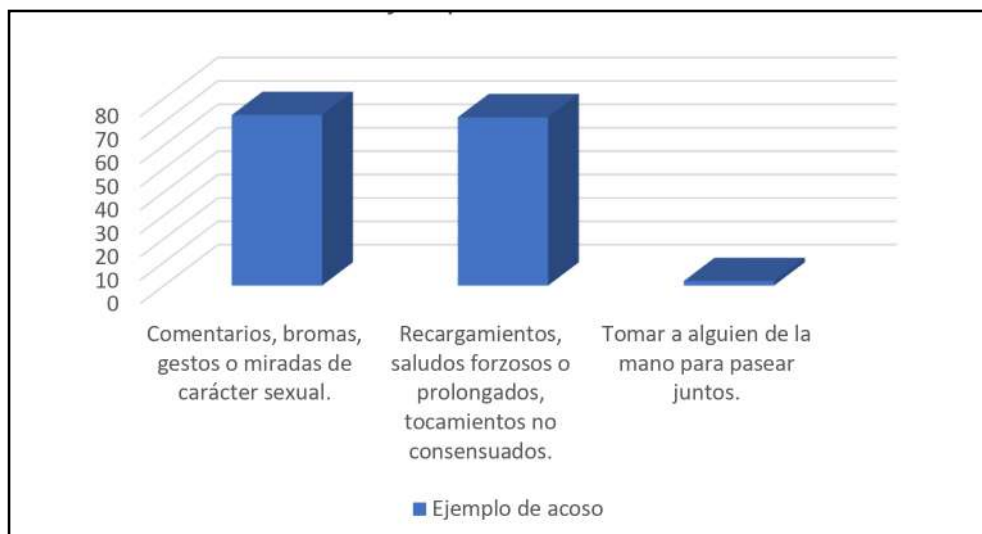


Fuente: Elaboración propia.

Como se puede observar, 47.6% de las personas encuestadas seleccionaron el enunciado *Ni más fuertes ni menos fuertes. Tu responsabilidad es educarlos igual*; 46.3%, *Los hombres al trabajo y las mujeres a su casa a preparar la comida y cuidar de los hijos*, y 6.1%, *Los hombres nunca lloran, siempre deben de ser fuertes*. En este caso, sí seleccionaron un enunciado que ejemplifica los roles de género (46.3%) y uno que no contiene roles de género (47.6%).

Para la siguiente pregunta, se les pidió que seleccionaran los enunciados de lo que consideran ejemplos de acoso (**gráfica 16**).

Gráfica 16. Ejemplos de acoso



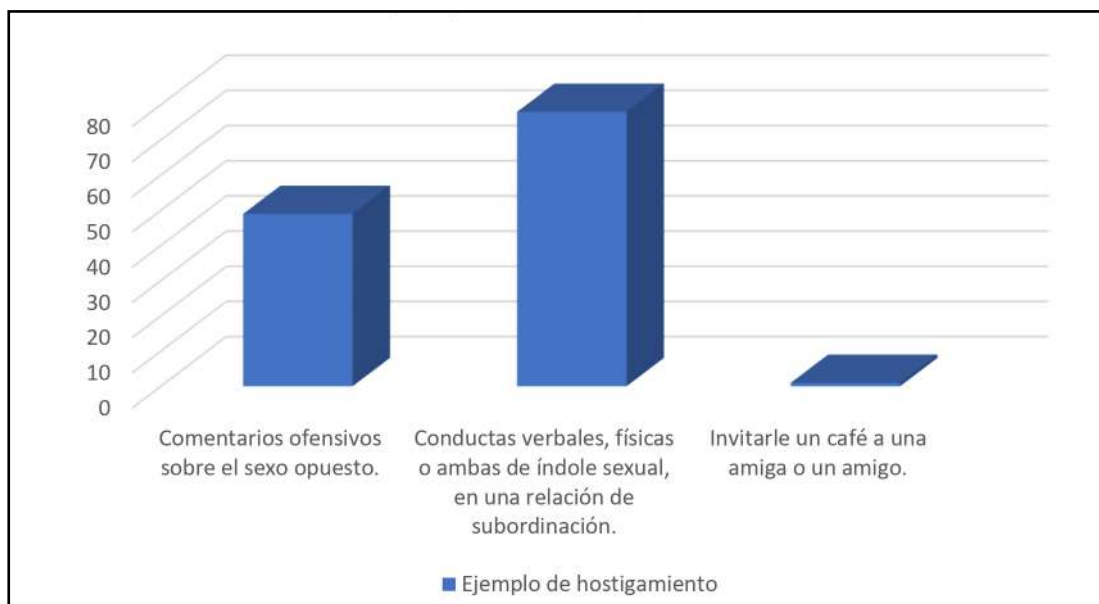
Fuente: Elaboración propia.

Para dar respuesta a esta pregunta, tenían la opción de seleccionar varios enunciados si así lo deseaban: 73 personas escogieron el enunciado *Comentarios, bromas, gestos o miradas de carácter sexual*; 72 eligieron *Recargamientos, saludos forzosos o prolongados, tocamientos no consensuados* y 2 seleccionaron *Tomar a alguien de la mano para pasear juntos*.

Es crucial destacar que no se anticipaba que optaran por la última afirmación, subrayando así la importancia de reconocer que las percepciones de los demás a menudo difieren y no por ello son incorrectas. En este contexto, se reconoce que la declaración debió formularse de la siguiente manera: *Tomar de la mano a un amigo* o, alternativamente, *Tomar de la mano a alguien para pasear juntos de manera consensuada*.

En la siguiente pregunta se solicitó ejemplificar el hostigamiento (**gráfica 17**); para ello, se empleó la misma dinámica: varios enunciados con la opción de seleccionar más de uno si es que así les parecía correcto, los resultados son los siguientes:

Gráfica 17. Ejemplo de hostigamiento



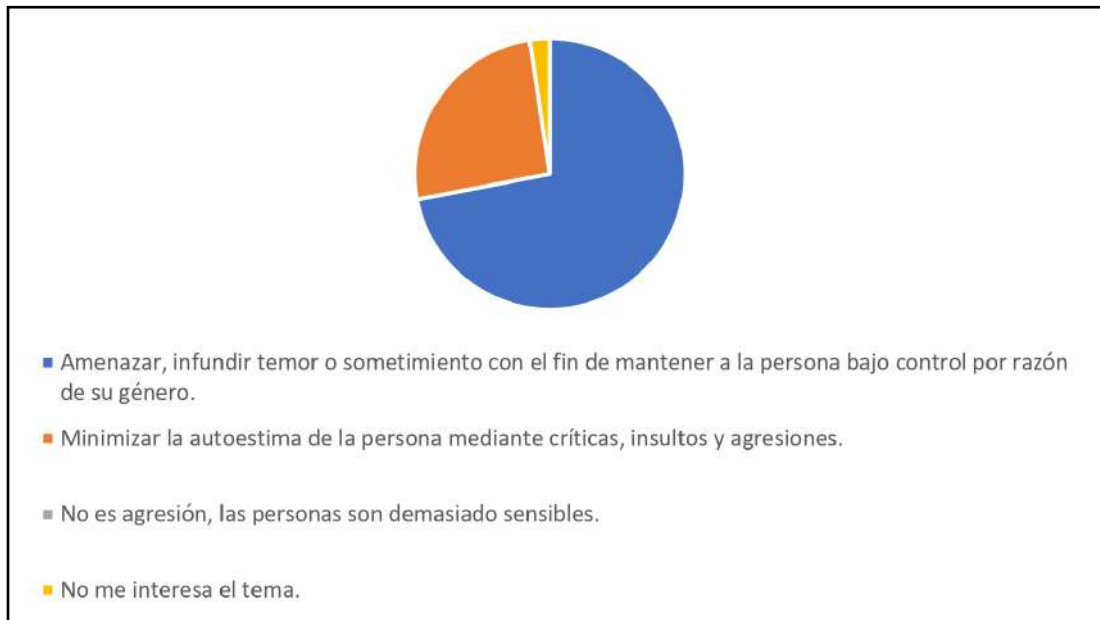
Fuente: Elaboración propia.

En este caso el enunciado que obtuvo 78 respuestas fue *Conductas verbales, físicas o ambas de índole sexual, en una relación de subordinación*, seguido con 49 respuestas en el enunciado *Comentarios ofensivos sobre el sexo opuesto*. Aquí sí se especificó que el café se le invitaba a una amiga o un amigo y de todas formas fue seleccionado por una persona.

Se reconoce que las personas que laboran en la SIEA de la UAEMEX distinguen la diferencia entre acoso y hostigamiento, y que este último tiene que ver con agresiones de índole sexual en una relación de subordinación.

La siguiente pregunta fue ¿qué entienden por violencia de género? (**gráfica 18**) Sus respuestas tuvieron los siguientes valores:

Gráfica 18. Violencia por género

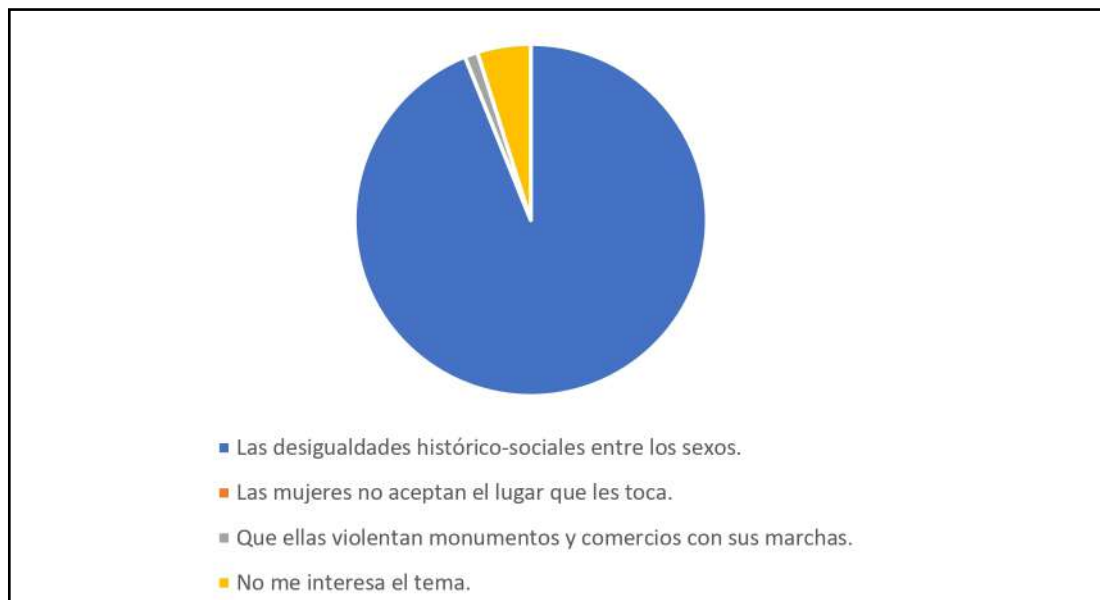


Fuente: Elaboración propia.

En esta gráfica se puede observar que 71.9% seleccionó el enunciado *Amenazar, infundir temor o sometimiento con el fin de mantener a la persona bajo control por razón de género*; 25.6% eligió la opción *Minimizar la autoestima de la persona mediante críticas, insultos y agresiones*, la cual, aunque se hable de una violencia implícita en el enunciado, no se refiere a violencia de género como tal. El enunciado *No es agresión, las personas son demasiado sensibles* no obtuvo ninguna respuesta, mientras que la opción de *No me interesa el tema* reporta 2.4%. En este punto, se puede observar que hay un conocimiento e identificación de la violencia de género, aunque no del total de los encuestados.

Para el siguiente cuestionamiento, se les solicitó indicar, desde su percepción, las principales causas de la violencia de género (**gráfica 19**).

Gráfica 19. Principales causas de la violencia por género

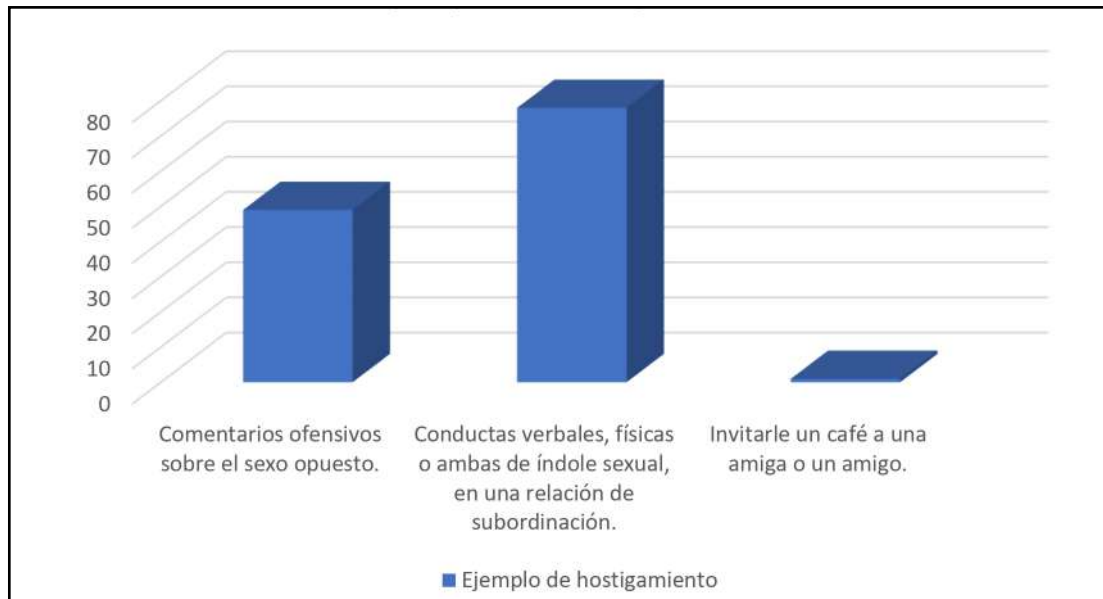


Fuente: Elaboración propia.

En esta pregunta, el enunciado *Las desigualdades histórico-sociales entre los sexos* tuvo 93.9% de las respuestas; en el lado opuesto, el enunciado *Las mujeres no aceptan el lugar que les toca* no obtuvo puntaje; la opción *Que ellas violentan monumentos y comercios con sus marchas* resultó con 1.2%, y finalmente, 4.9% seleccionó la respuesta *No me interesa el tema*.

Para el siguiente cuestionamiento se brindó una breve definición de la violencia simbólica para después solicitar que seleccionaran los que, desde su perspectiva, eran enunciados que ejemplificaban la violencia simbólica (**gráfica 20**); las respuestas fueron:

Gráfica 20. Ejemplos de violencia simbólica

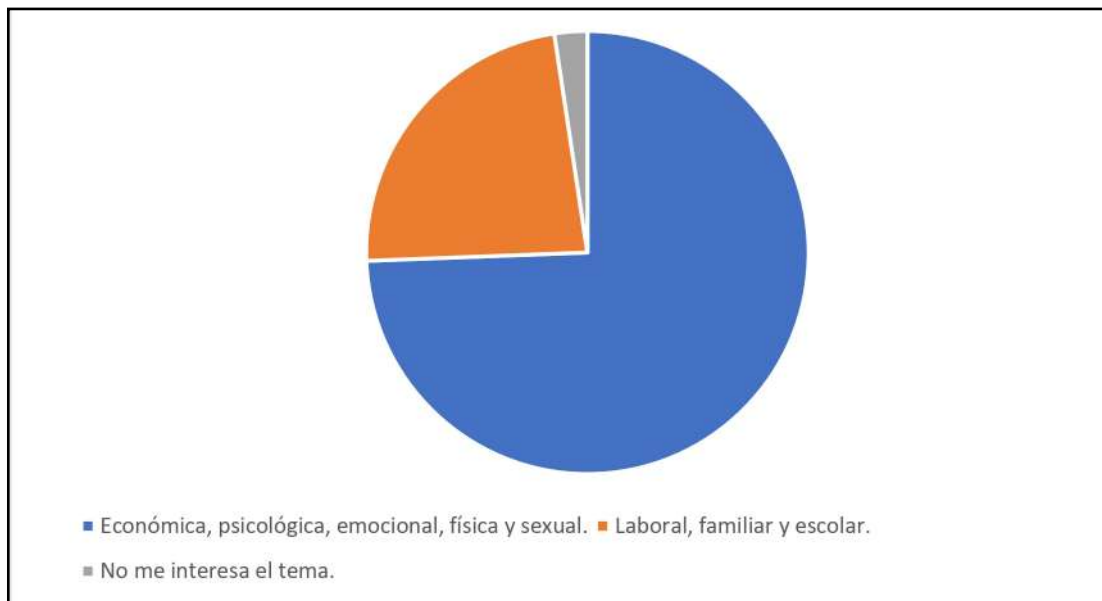


Fuente: Elaboración propia.

En esta pregunta también fue válido seleccionar varias opciones, por lo que se distingue que el enunciado *Fomentar y promover roles de género* tiene 56 respuestas, seguido de *Mantener a la mujer en situaciones de subalternancia y/o violencia* con 47 respuestas, inmediatamente después con 46 respuestas está la opción *Defender el lenguaje que por tradición es machista y racista*, y con 5 respuestas, *No me interesa el tema*.

Como última pregunta de esta sección se solicitó mencionar cuántos tipos de violencia de género conocen y cuáles son (**gráfica 21**); las personas encuestadas respondieron lo siguiente:

Gráfica 21. Tipos de violencia por género



Fuente: Elaboración propia.

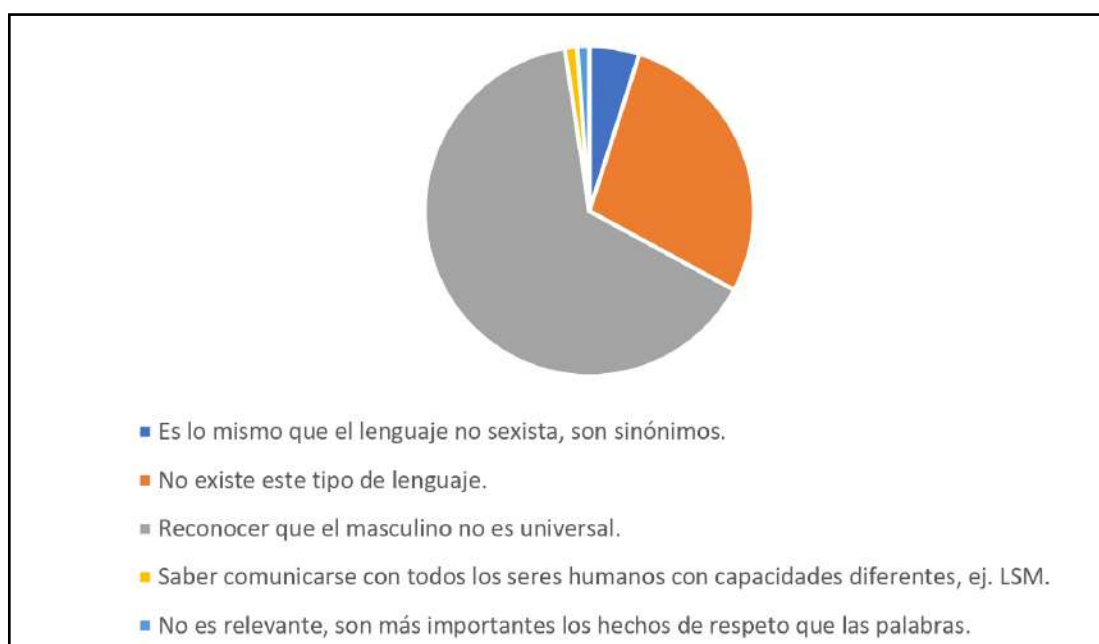
En esta gráfica se distingue que 74.4% reconoce que los tipos de violencia de género son la *económica, psicológica, emocional, física y sexual*; por otro lado, 23.2% piensa que los tipos de violencia de género son el *laboral, familiar y escolar*, y a 2.4% *no le interesa el tema*.

Conforme va avanzando el cuestionario se puede observar un interés mayor en los temas que se van planteando, incluso se puede pensar que hay una mayor reflexión y análisis de las preguntas y sus respuestas.

Como última sección de este cuestionario se encuentra el referente a *Percepción de violencia de género y lenguaje incluyente en la UAEMEX*, con la clara intención de abordar el tema desde el contexto social que se desarrolla dentro de la SIEA de la UAEMEX.

Lo siguiente que se les preguntó fue qué entienden por lenguaje incluyente (**gráfica 22**), obteniendo los siguientes resultados:

Gráfica 22. Lenguaje incluyente



Fuente: Elaboración propia.

Como se puede observar, 64.6% seleccionó el enunciado *Reconocer que el masculino no es universal y que las mujeres también deben ser nombradas de manera igualitaria*; en contraparte, 28% piensa que *No existe este tipo de lenguaje*, el español tiene palabras para mencionar a todos; 1.2% respondió que *Saber comunicarse con todos los seres humanos con capacidades diferentes*, por ejemplo: la lengua de señas mexicana, y otro 1.2% opina que *No es relevante, son más importantes los hechos de respeto que las palabras*.

El siguiente cuestionamiento va en función de saber si en su uso cotidiano emplean formas neutras o hacen la separación de femenino y masculino (**gráfica 23**).

Gráfica 23. Lenguaje: Formas neutras / Femenino y masculino



Fuente: Elaboración propia.

Las respuestas fueron las siguientes: 62.2% indicó que *Hace la mención separada de femenino y masculino*; 34.1% seleccionó la opción *Utiliza formas neutras*, ya que considera que no es necesario hacer la mención separada, mientras que 3.7% declara que *No entiendo cuál es la diferencia*.

Es importante destacar que, de acuerdo con esta gráfica, más de la mitad de las personas encuestadas reconocen la necesidad de hacer una mención separada, y lo tratan de realizar dentro de sus posibilidades. El porcentaje restante, 37.8%, refiere que necesita un acercamiento al tema ya que quizá desde la desinformación o la información incompleta ha tomado una postura de rechazo.

Como parte de las labores del personal que trabaja en la SIEA, está la de redactar oficios, no como única actividad, pero sí se reconoce como una forma de tener un acercamiento con el rector, o con secretarías y secretarios, directoras y directores, coordinadoras y coordinadores, investigadoras e investigadores y cualquier otra persona a la que se le remite un oficio. Por esta razón, en el cuestionario se les solicitó indicar si les es fácil integrar el lenguaje incluyente en una labor cotidiana como lo es redactar un documento institucional (**gráfica 24**), a lo que contestaron lo siguiente:

Gráfica 24. Documento institucional con lenguaje incluyente



Fuente: Elaboración propia.

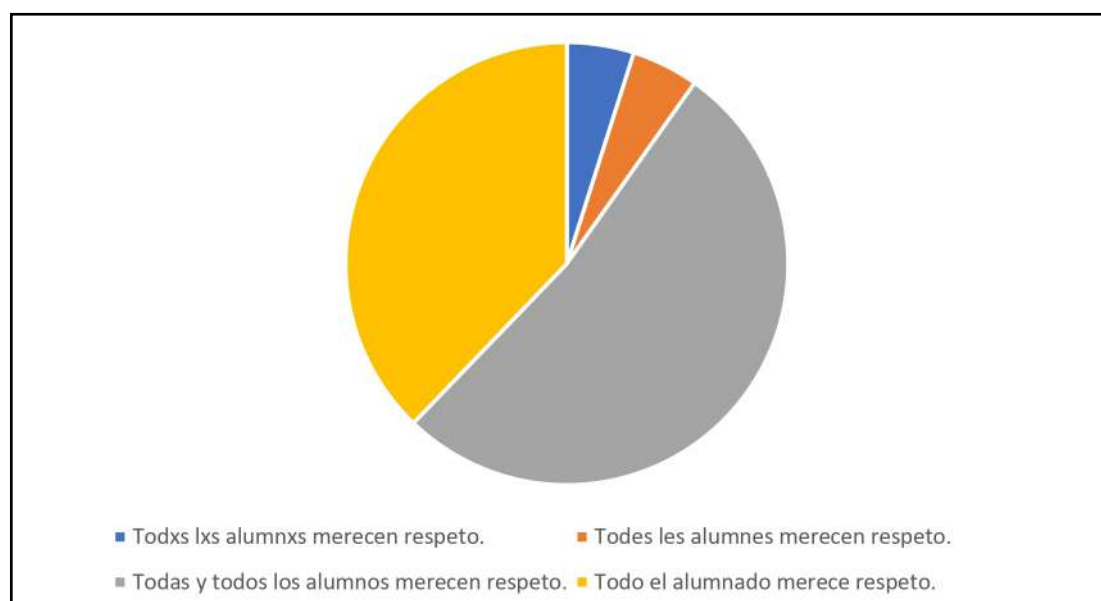
El 54.3% declara que *Sí, es un tema que me interesa y trato de aplicarlo*; 25.9% menciona que *No, la verdad se me olvida integrarlo*; 6.2% refiere que *No, no entiendo qué es el lenguaje incluyente*, mientras que 2.4% subraya que *No me interesa el tema* y 2.4% indica que *No redacto documentos*.

Por otro lado, están las respuestas unitarias, donde hay comentarios como: *no entiendo el tema; creo que se debe trabajar más en ese tema, ya que falta información; en la lengua culta, que es la empleada en el área de trabajo, no empleamos el lenguaje incluyente; las formas del lenguaje no determinan la manera de ser, sería estigmatizar; el enfoque sería no usar lenguaje agresivo, lo otro me parece irrelevante o no es sencillo utilizar un lenguaje incluyente, aunque sí lo utilizo en los documentos que elaboro*, por mencionar algunas opiniones que se niegan a la utilización del lenguaje incluyente.

Sin embargo, aunque es evidente que hay personas que rechazan el tema completamente, se reconoce que gran parte de quienes no lo aceptan es porque no han tenido la oportunidad de aprender del tema a profundidad, sin prejuicios. No se trata de convencer, se trata de comprender, y es ahí donde se pretende ofrecer una alternativa.

Lo siguiente fue pedirles que seleccionaran un enunciado que ejemplificara el lenguaje incluyente (**gráfica 25**).

Gráfica 25. Ejemplos de lenguaje incluyente



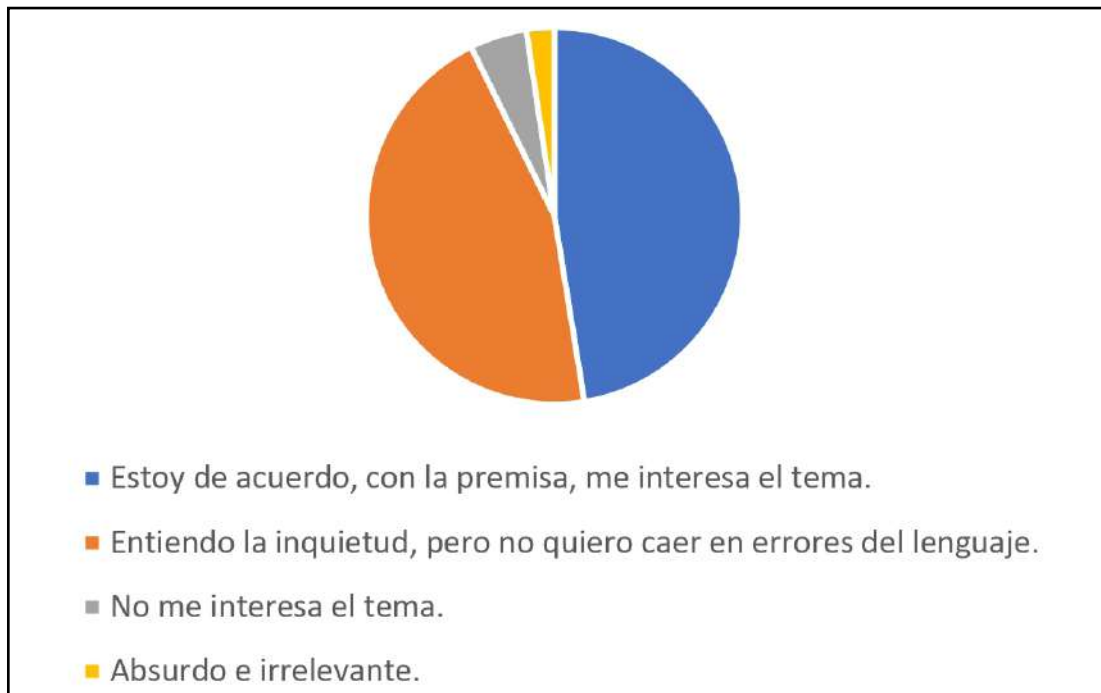
Fuente: Elaboración propia.

En esta gráfica se puede observar que 52.4% de las personas encuestadas seleccionó el enunciado *Todas y todos los alumnos merecen respeto*; 37.8% prefirió seleccionar *Todo el alumnado merece respeto*; mientras que los enunciados *Todes les alumnes merecen respeto* y *Todxs lxs alumnxs merecen respeto* obtuvieron 4.9%, respectivamente.

Aquí hay un punto importante: tan correcto es el ejemplo de *Todas y todos los alumnos* como el de *Todo el alumnado*. El personal reconoce formas de integrar el lenguaje incluyente sin generar errores gramaticales, que es lo que parece que más les incomoda, pero algunas personas de las encuestadas piensan que lenguaje incluyente es usar una “x” o una “e” en la última sílaba de las palabras, lo cual para ellas y ellos es una razón sustentada para no utilizarlo; desde el desconocimiento del tema. Por esta razón, resulta necesario una estrategia para brindar toda la información que necesitan así como herramientas para implementarlo.

La siguiente gráfica contiene los resultados correspondientes a la opinión de los encuestados acerca de la necesidad de las mujeres de ser nombradas tanto en el lenguaje oral como en el escrito (**gráfica 26**).

Gráfica 26. Mencionar a la mujer



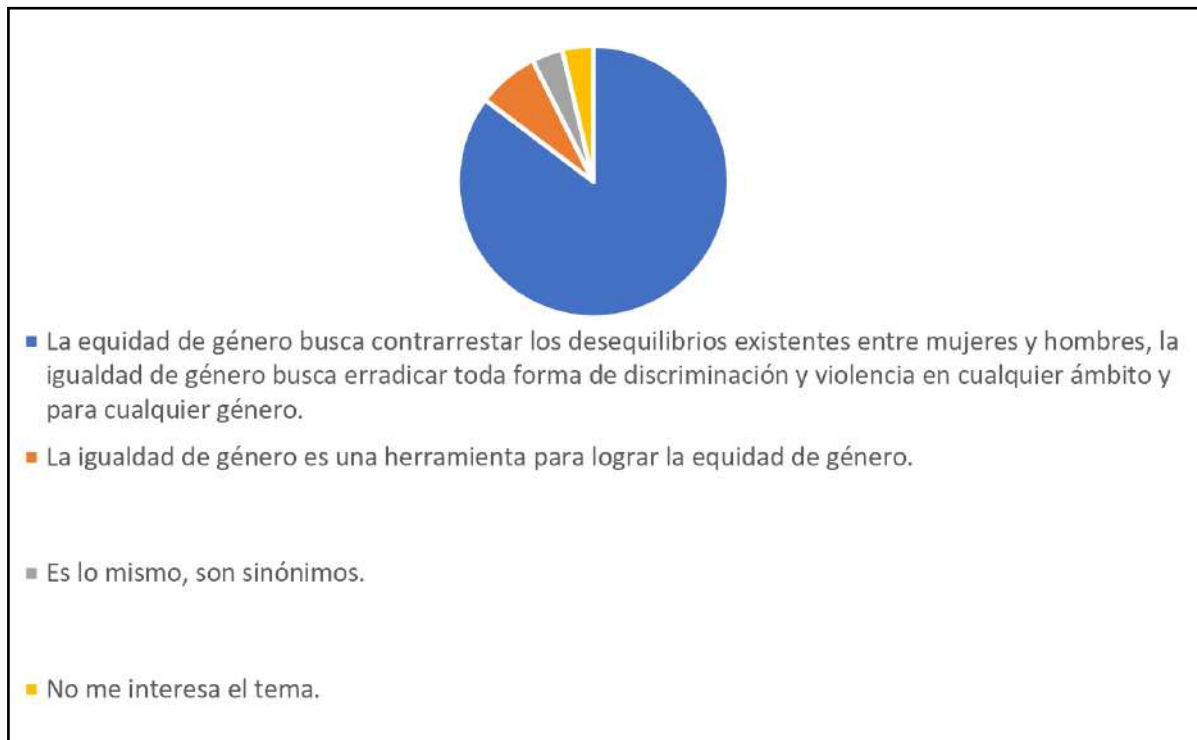
Fuente: Elaboración propia.

Se observa que 47.5% contestó *Estoy de acuerdo, me interesa el tema*; 45.3% indicó *Entiendo la inquietud, pero no quiero caer en errores del lenguaje*; mientras que 4.9% señaló *No me interesa el tema*, y 2.4% seleccionó *Absurdo e irrelevante*.

Se puede notar que los participantes tenían el temor de caer en errores del lenguaje, a cambiar paradigmas, a romper con todo lo que han aprendido desde su infancia con la repetición de estereotipos, roles y construcciones sociales machistas; pero es un temor, caso distinto del 7.3% que selección que no les interesa el tema o que les parece absurdo e irrelevante.

Otra pregunta fue saber si para las y los encuestados hay diferencias entre la igualdad y la equidad de género (**gráfica 27**), precisamente porque se reconoce que hay confusión entre las definiciones de ambos términos.

Gráfica 27. Diferencias entre igualdad de género y equidad de género



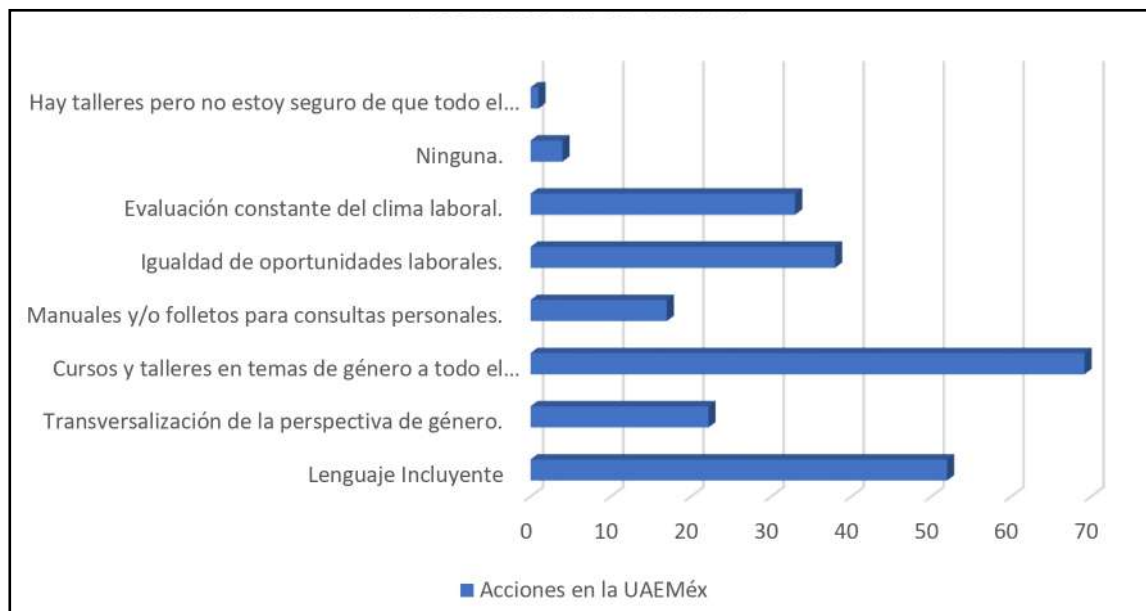
Fuente: Elaboración propia.

Los resultados arrojan que 85.3% seleccionó *La equidad de género busca contrarrestar los desequilibrios existentes entre mujeres y hombres, la igualdad de género busca erradicar toda forma de discriminación y violencia en cualquier ámbito y para cualquier género*; 7.3% escogió *La igualdad de género es una herramienta para lograr la equidad de género*; en cuanto a los enunciados *Es lo mismo, son sinónimos* y *No me interesa el tema* obtuvieron 3.7%, respectivamente.

En este caso, se puede percibir que hay entendimiento y reconocimiento de los conceptos básicos que se encuentran en torno a la violencia y discriminación por género.

Para la siguiente pregunta se les pidió seleccionar una o varias acciones que reconocieran que se realizan en la UAEMEX (**gráfica 28**).

Gráfica 28. Acciones en la UAEMEX



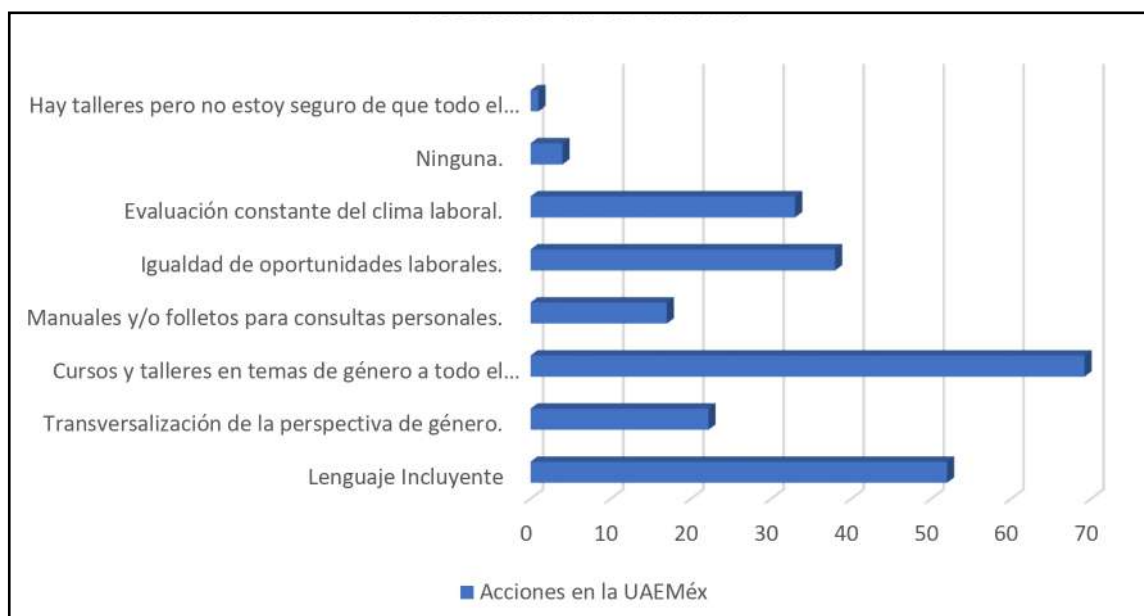
Fuente: Elaboración propia.

Dentro de los resultados de esta pregunta, se encuentra que 52 personas seleccionaron que se integra el lenguaje incluyente en la UAEMEX, 22 señalaron que hay transversalización de la perspectiva de género; 69 indicaron que se imparten cursos y talleres en temas de género a todo el personal; 17 mencionaron que existen manuales y/o folletos para consultas personales; 38 dijeron que hay igualdad de oportunidades laborales en la UAEMEX, mientras que 33 eligieron la opción de que se realizan evaluaciones constantes del clima laboral; 4 señalaron que la UAEMEX no realiza ninguna acción, y finalmente, 1 persona mencionó que *Hay talleres, pero no estoy seguro de que todo el personal los tome o que los consideren importantes*.

Los resultados de esta pregunta parecen un tanto contradictorios, porque por un lado mencionan que hay cursos y talleres, pero los valores bajan al hablar de manuales o de la transversalización de la perspectiva de género.

Como siguiente cuestionamiento, se les pidió que seleccionaran las situaciones de violencia que les ha tocado vivir en la UAEMEX (**gráfica 29**); en este caso se podían seleccionar varias opciones.

Gráfica 29. Situaciones vividas en la UAEMEX



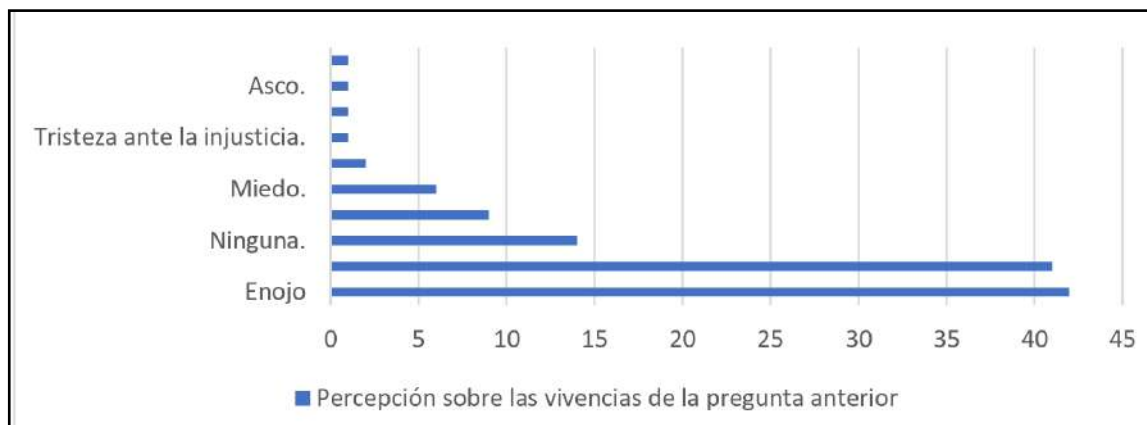
Fuente: Elaboración propia.

Como se puede observar, 32 personas eligieron *Comentarios discriminatorios*; 28 personas indicaron que *Miradas morbosas y Brecha salarial con compañeros del mismo tipo de plaza*, respectivamente; 23 personas señalaron que sienten que existe *Limitación para el ascenso laboral*; 22 personas marcaron que han vivido *Falta de apoyo para crecer profesionalmente* y *Micromachismos*, respectivamente; 18 personas expresaron que no han vivido ninguna de las situaciones mencionadas; 17 personas señalaron que tienen *Apoyo a actividades de cuidados familiares*; 13 mencionaron que han vivido *Discriminación por género*; 12 seleccionaron *Recargamiento y/o tocamientos*; 9 puntualizaron que han vivido *segregación a mujeres en puestos de decisión*, 6 personas manifestaron que les han *tomado fotos o videos sin consentimiento*.

Al realizar una pregunta de situaciones que han vivido, de forma personal, las personas tienden a sincerarse porque les afecta directamente. Se considera importante realizar una revisión y análisis a profundidad de cada una de estas respuestas debido a que dejan entrever violencia de género hacia quienes así respondieron.

El paso siguiente fue solicitar a las personas entrevistadas que indicaran su sentir o su percepción (**gráfica 30**) al escuchar o ver que ocurren las situaciones antes mencionadas; las respuestas fueron:

Gráfica 30. Percepción sobre las vivencias de la pregunta anterior



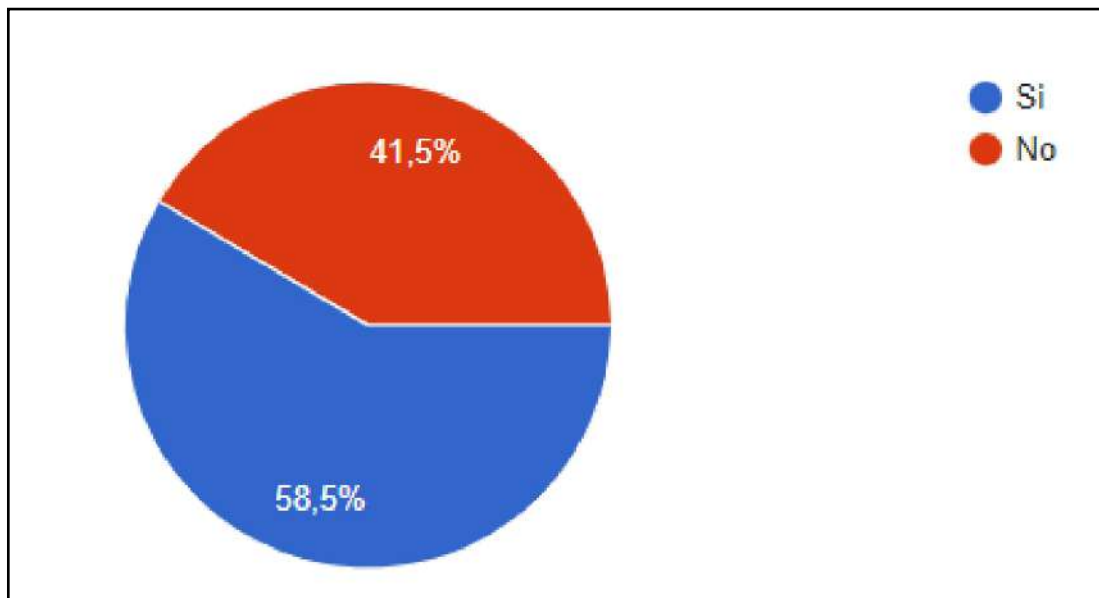
Fuente: Elaboración propia.

En estos resultados se reconoce que el sentimiento que más señalaron fue el enojo con 42 respuestas, seguido de la frustración con 41; 14 personas señalaron que no tuvieron ninguna percepción; 9 manifestaron que sintieron todas las emociones mencionadas; 6 indicaron miedo; la opción de culpa fue marcada por 2 personas, y como respuestas unitarias están: *Tristeza ante la injusticia*, *Hago retroalimentación para conocer los hechos*, *Asco*, *Que algo se debe hacer para fortalecer la perspectiva de género*.

En estas respuestas se puede observar que las vivencias mencionadas en la pregunta anterior no son algo grato de vivir o de ver que suceden; los sentimientos que las personas reconocen sentir son mayormente de enojo y frustración, aunque también se menciona miedo, culpa, asco o tristeza, en contraparte con 14 personas que mencionan no sentir ninguna de las percepciones mencionadas.

A la pregunta de si consideran que la violencia y discriminación por género son un problema para la UAEMEX (**gráfica 31**) las personas encuestadas contestaron lo siguiente:

Gráfica 31. Violencia y discriminación por género como problema en la UAEMEX



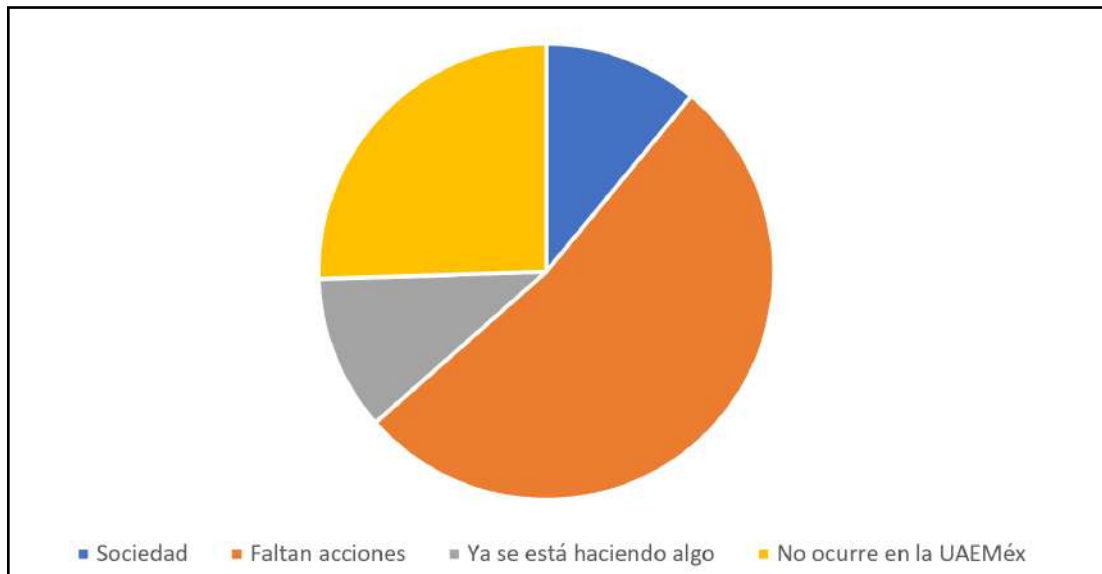
Fuente: Elaboración propia.

La percepción y las respuestas cambian para dar paso a 58.5% que indica que sí son un problema la violencia y discriminación por género en la UAEMEX, y 41.5% subraya que estas no son un problema en esta Universidad.

La respuesta fortalece la idea de que es una problemática reconocida dentro de la Universidad por el mismo personal que ahí labora, lo cual refuerza la idea de pertinencia del presente trabajo terminal de grado.

Como complemento de la pregunta anterior, se les pidió que explicaran su respuesta (**gráfica 32**) de manera abierta.

Gráfica 32. ¿Por qué consideras que la violencia y discriminación por género es un problema en la UAEMEX



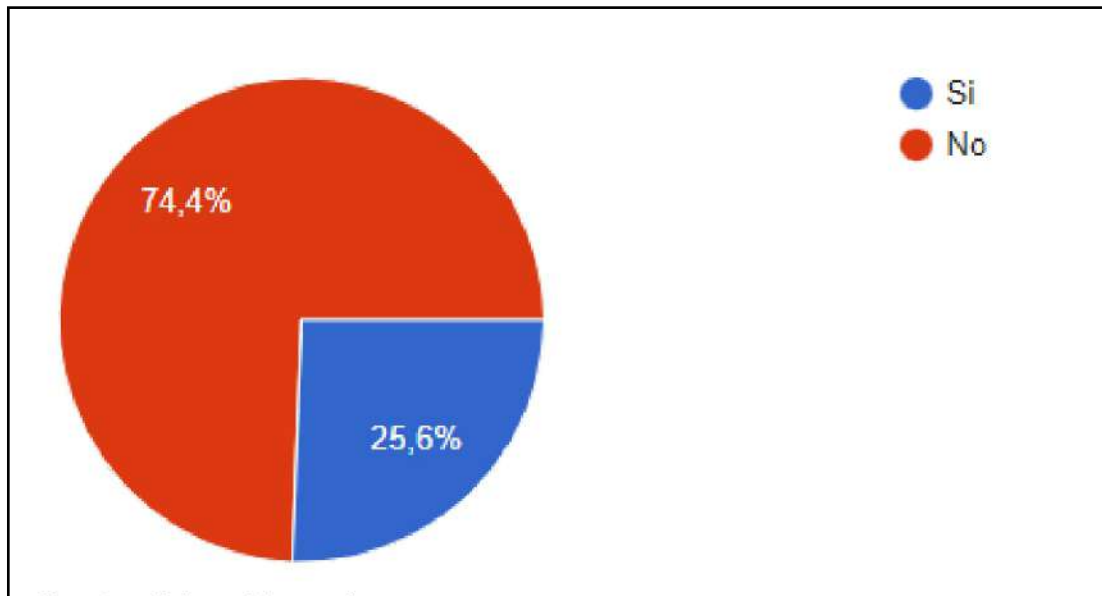
Fuente: Elaboración propia.

Las respuestas abiertas en esta pregunta se clasificaron en cuatro grupos: con 52.5% los que contestaron que hacen falta acciones para solucionar la problemática al interior de la UAEMEX, 25.5% menciona que no existe violencia y discriminación por género en la UAEMEX, 11% señala que ya se están realizando acciones para disminuir y eventualmente erradicar la violencia y discriminación por género en esta Universidad, y finalmente 11% considera que es cuestión de cultura y de la sociedad.

Si bien se podría entender que la mayoría reconoce que se realizan ciertas acciones respecto a la violencia y discriminación por género en la UAEMEX, también gran parte de las personas encuestadas menciona que hacen falta más acciones, que el cambio se dé en todos los ámbitos; es decir, se reconoce que hay un problema.

Al preguntarles si consideran que la UAEMEX favorece, promueve o invisibiliza el acoso, el hostigamiento o algún otro tipo de violencia o discriminación por género (**gráfica 33**), las personas encuestadas respondieron como a continuación se presenta:

Gráfica 33. ¿La UAEMEX promueve, favorece o invisibiliza el acoso, el hostigamiento o cualquier otro tipo de violencia y discriminación por género?

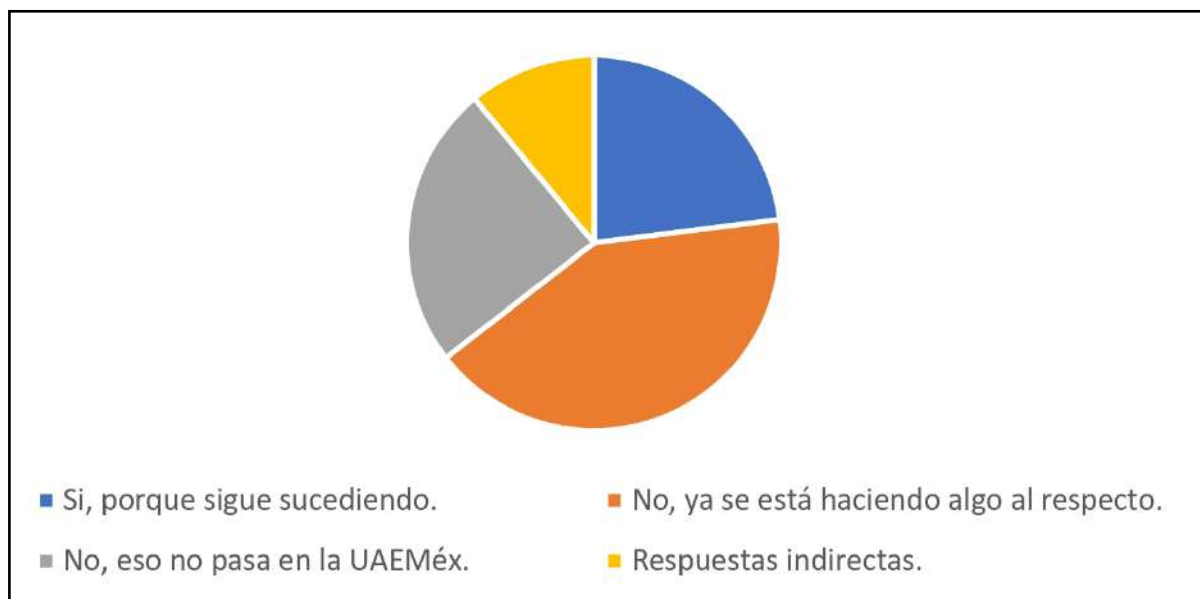


Fuente: Elaboración propia.

Si bien en este caso, 74.4% respondió que en la UAEMEX *no* se promueve, favorece o invisibiliza el acoso, hostigamiento o cualquier otro tipo de violencia o discriminación por género, hay 25.6% que considera que *sí* sucede esto en esta Universidad.

Para poder entender mejor esta respuesta, se les pidió que explicaran el porqué de esta contestación (**gráfica 34**) a lo que se recibieron los siguientes argumentos:

Gráfica 34. ¿Consideras que la UAEMEX promueve, favorece o invisibiliza el acoso, el hostigamiento o cualquier otro tipo de violencia y discriminación por género?



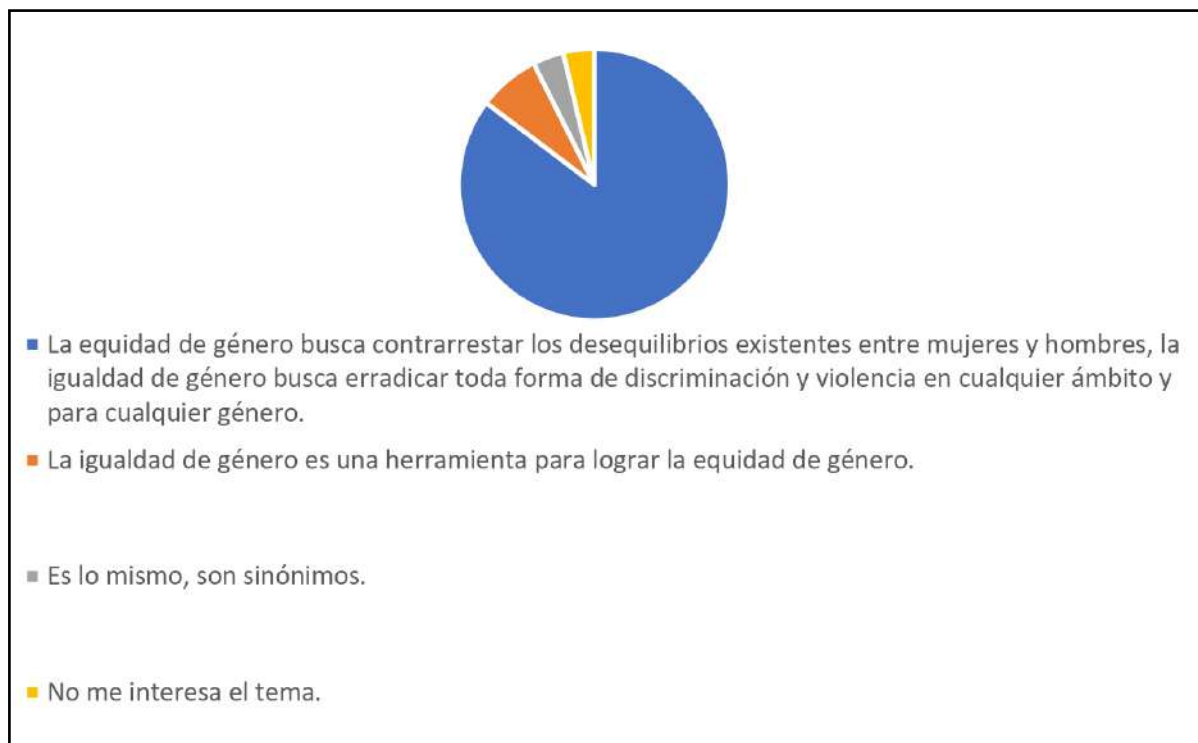
Fuente: Elaboración propia.

Como respuestas a esta pregunta se obtuvo que 41.5% de las personas encuestadas señala que *no, porque ya se está trabajando para solucionarlo*; 24.5% puntualiza que *no, porque en la UAEMEX no hay violencia ni discriminación por género*; sin embargo, 23% indica que *sí, porque sigue sucediendo*.

En este sentido, vale la pena resaltar que diversas personas indicaron que no tienen conocimiento de alguien que haya experimentado esta situación o que en su entorno laboral no se presenta; lo que refleja una mentalidad en la que, si no me afecta directamente a mí o a alguien cercano, no considero relevante hablar sobre ese tema.

La siguiente pregunta fue: ¿Cómo consideran que afecta el lenguaje incluyente en la sociedad? La **gráfica 35** refleja las respuestas.

Gráfica 35. Lenguaje incluyente y sociedad



Fuente: Elaboración propia.

Las principales respuestas en esta pregunta fueron: 76.8% seleccionó que el lenguaje incluyente *Transmite y cambia construcciones sociales que inciden directamente en la cultura visibilizando y erradicando relaciones asimétricas, inequitativas y jerárquicas*; 9.8% puntualizó que *No sirve para nada, es una exigencia que nace desde la ignorancia de quienes tratan de llamar la atención*, y 4.9% marcó como respuesta *No sé qué es el lenguaje incluyente y no me interesa el tema*.

Además, se obtuvieron respuestas unitarias como: *Considero que es más importante que traten y dejen de violentar a las mujeres o algunos hombres y no que les digan todos y todas, mujeres es o lo que sean, prefiero el respeto en general*; *No lo considero necesario, ya que las palabras no tienen sexo o género y su uso es tan amplio que es posible su ajuste a cualquier contexto en tanto exista una buena comunicación*; *En mi opinión el lenguaje incluyente busca propiciar la igualdad y equidad entre hombres y mujeres, pero considero que más allá del discurso deben existir acciones que*

hagan; Irrelevante, lo que hay que promover es no usar lenguaje ofensivo y denigrante, en música y otras formas; Sí, porque se mal entiende y no se tiene fomentada una educación real al respecto, se distorsiona de una forma más corriente, y No considero que el lenguaje incluyente nos lleve a cambios sociales, son las acciones lo que permea las nuevas ideologías más abiertas e incluyentes, un lenguaje incluyente sin acciones no muestra una verdadera actitud de cambio.

Para concluir, se consultó a los participantes si estarían dispuestos a participar en una entrevista presencial. Aquellos que respondieron afirmativamente fueron solicitados a proporcionar su correo electrónico como medio de contacto, obteniendo así 34 direcciones para la aplicación de las entrevistas.

En términos generales, el cuestionario reveló una marcada resistencia por parte de las y os participantes a realizar cambios en el lenguaje con el que ya están familiarizados. No logran percibir, desde su perspectiva, el impacto que tiene el uso de un lenguaje incluyente para las mujeres y la diversidad de género. Es evidente que, si no es algo que les afecte directamente, prefieren evitar el tema. Sin embargo, también se reconoce que estas personas tienen nociones básicas sobre el tema y muestran un interés considerable en comprenderlo más a fondo. Buscan entenderlo para poder aplicarlo, reconociendo que esta apropiación es necesaria para integrarlo a su vida cotidiana, superando así la separación entre su vida laboral y su entorno familiar y social, donde se busca impactar a través de la comunicación institucional.

Es fundamental recordar que para lograr la institucionalización de valores o conceptos, es necesario imponerlos desde el principio hasta que las personas se identifiquen y comprometan con la institución. Las respuestas obtenidas en el cuestionario aplicado al personal de la SIEA de la UAEMEX destacan la necesidad de abordar el tema de la violencia por género de manera clara y objetiva, evidenciando un interés genuino por comprender y acercarse a esta problemática.

3.3.2 Indicadores resultado de la entrevista

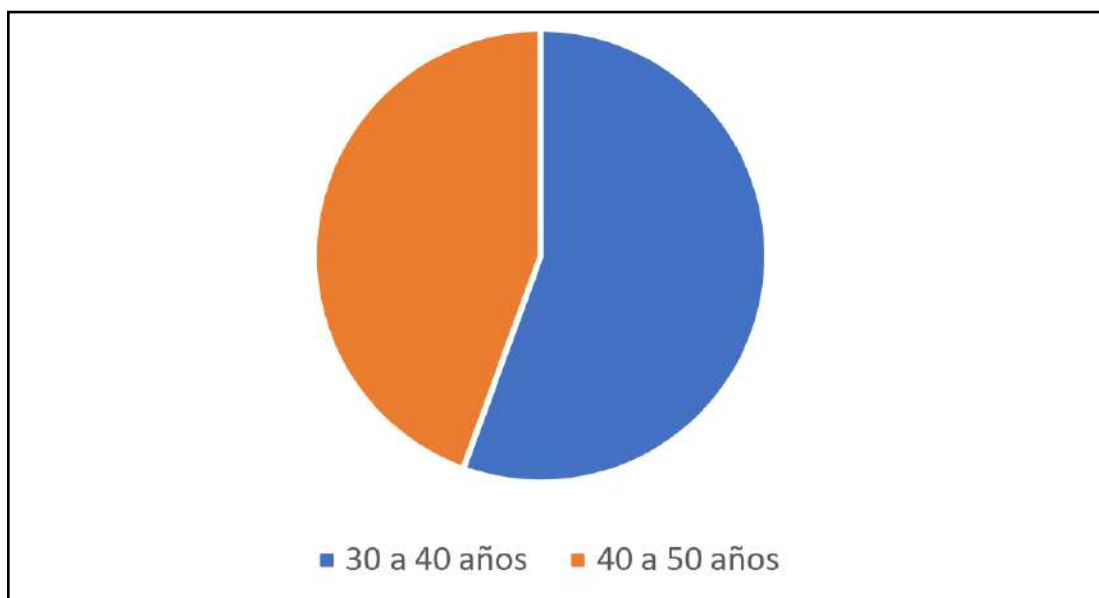
Como ya se comentó anteriormente, las entrevistas fueron resultado directo del cuestionario, puesto que las y los participantes debían acreditar su participación en la entrevista escribiendo su correo electrónico.

Cabe señalar que la entrevista tuvo una aplicación de prueba para poder obtener puntos de mejora y realizar las correcciones necesarias para el formato básico de la entrevista semiestructurada final.

De los 82 cuestionarios que contestó el personal de la SIEA, fue posible realizar nueve entrevistas, lo que equivale a 11% de la población muestra. Los resultados obtenidos son los siguientes:

En cuanto a la edad (**gráfica 36**), de las nueve personas entrevistadas, cinco se encuentran en el intervalo de 30 a 40 años de edad y 4, entre de 40 a 50 años, por lo que se reconoce el interés participativo de adultos con cierto nivel de madurez y experiencia personal y laboral.

Gráfica 36. Edad (Entrevista)

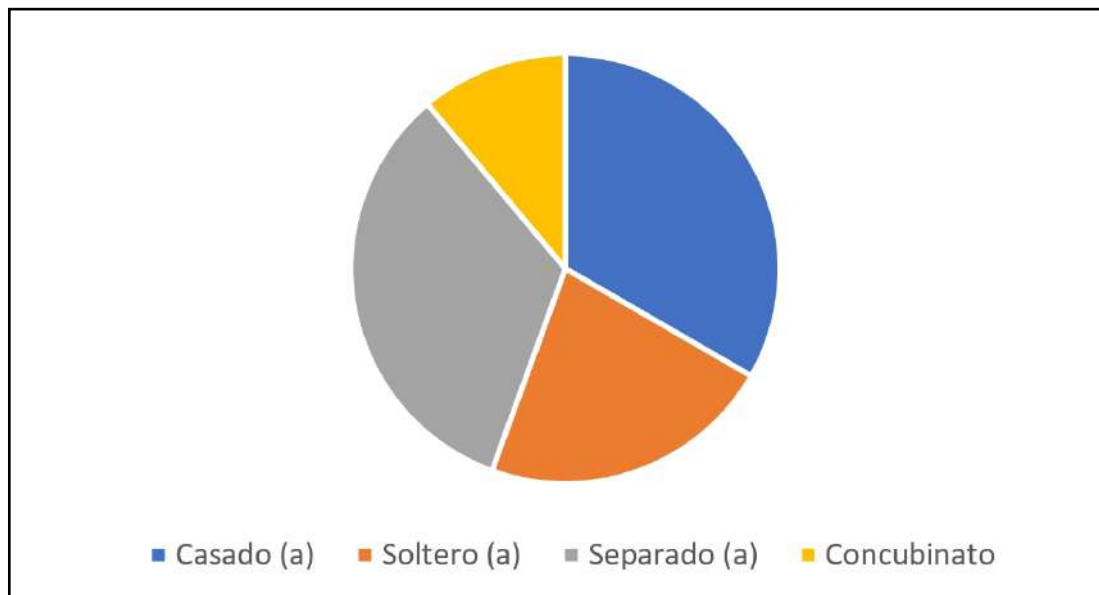


Fuente: Elaboración propia.

Respecto a su situación de conyugalidad (**gráfica 37**), tres personas indicaron estar casadas, tres dijeron estar separadas, dos son solteras y una señaló que vive en

concubinatos; con lo que queda de manifiesto que hay una pluralidad en este tópico al haber varios tipos de estado civil.

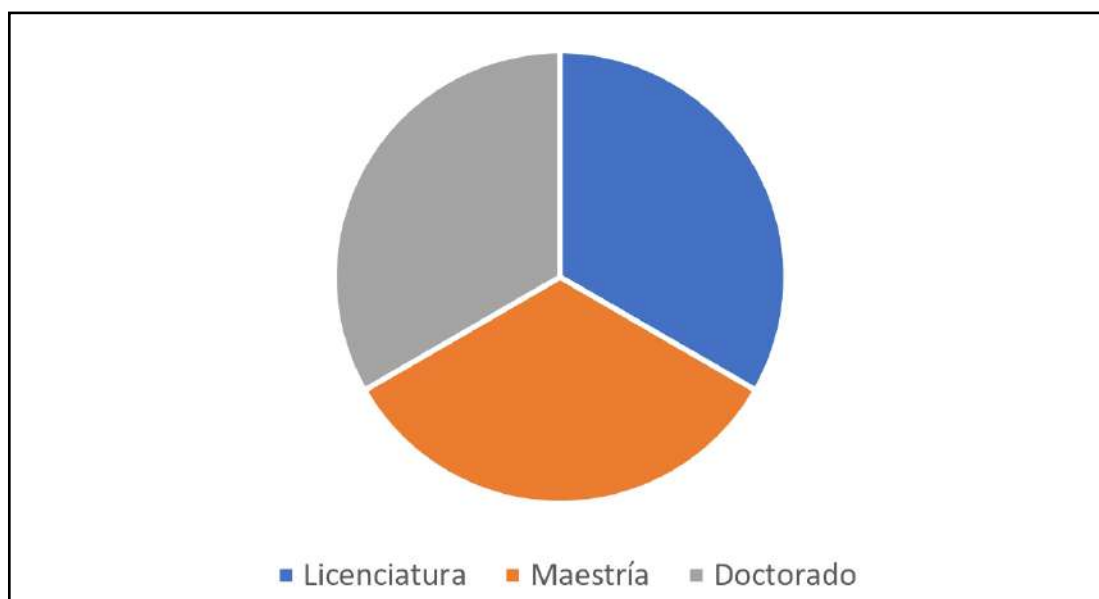
Gráfica 37. Situación de conyugalidad / Estado civil (Entrevista)



Fuente: Elaboración propia.

En la siguiente pregunta se les pidió mencionar su último nivel de estudios (**gráfica 38**), en la cual también se obtuvieron resultados muy diversos: tres personas tienen licenciatura, tres personas cuentan con maestría y tres personas poseen el doctorado.

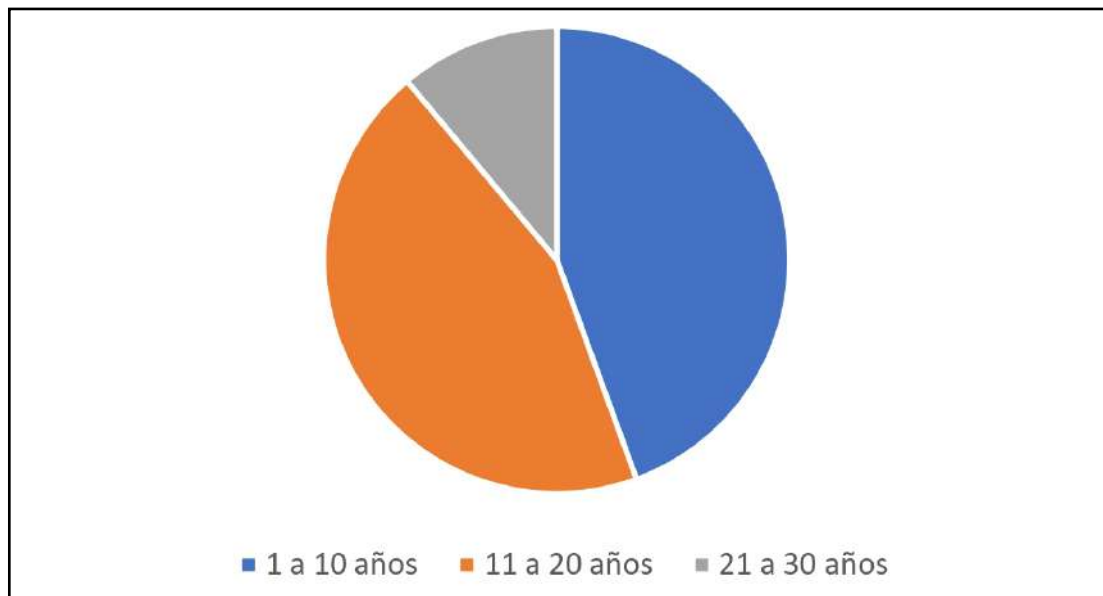
Gráfica 38. Último nivel de estudios (Entrevista)



Fuente: Elaboración propia.

Después se les pidió mencionar el número de años que tienen trabajando en la UAEMEX (**gráfica 39**), cuatro personas tienen menos de 10 años; cuatro, menos de 20 años, y una persona tiene menos de 30 años laborando en la esta Universidad.

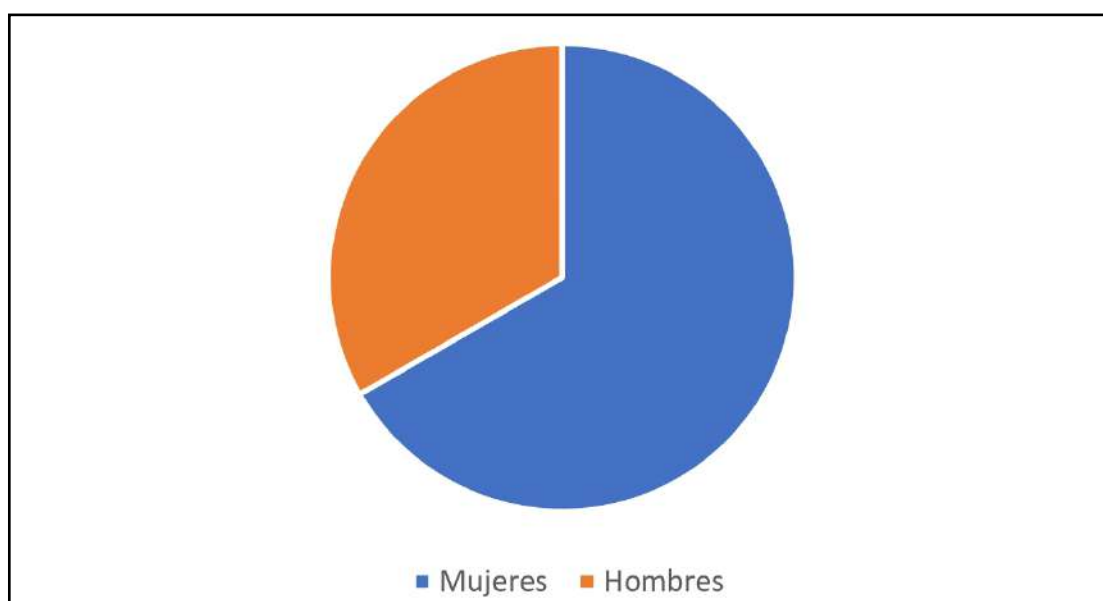
Gráfica 39. Años laborando en la UAEMEX (Entrevista)



Fuente: Elaboración propia.

Como siguiente pregunta, las personas entrevistadas seleccionaron como opciones de sexo femenino o masculino, por lo que en este tema (**gráfica 40**) se puede distinguir que las entrevistas las contestaron seis mujeres y tres hombres.

Gráfica 40. Sexo (Entrevista)



Fuente: Elaboración propia.

Como primera pregunta a nivel cualitativo, se les cuestionó si en su experiencia laboral dentro de la UAEMEX han vivido o han visto situaciones de violencia de género (acoso, hostigamiento o algún otro tipo) y si podrían compartir un ejemplo.

Ocho de las personas entrevistadas refirieron que sí han visto situaciones tanto de acoso como de hostigamiento en diferentes momentos de su trayectoria laboral en la UAEMEX. Mencionan que normalmente son compañeros que *se pasan de amables* en la forma de saludar o en el trato hacia las compañeras de trabajo. También señalaron que no han sabido de casos que hayan sido denunciados, porque solo se quedan en comentarios de pasillo por miedo a empeorar su situación a nivel laboral, psicológico y emocional:

Yo creo que es por pena o como, incluso como que no, no saber cómo explicarlo. Porque yo pienso que si yo le digo a una compañera que me siento incómoda porque no me gusta cómo me saluda tal o yo lo escucho de otras compañeras, se entiende; como que se siente... Se sabe lo que se siente, pero al momento de tratárselo de explicar a la persona en cuestión de: 'Oye, no me gusta cómo me saludas' creo que no lo va a entender o se va a sentir atacado o va a decir que no lo está haciendo con una mala intención. Entonces es mejor por eso, por lo que no decimos nada. (Entrevista sobre violencia y discriminación por género en la SIEA de la UAEMEX, 2023)

Algunas de las personas entrevistadas indicaron que son situaciones que se viven muy frecuentemente en las preparatorias y facultades de la UAEMEX. Cabe destacar que una persona señaló que fue víctima de hostigamiento y que a pesar de conocer la información relativa a cómo denunciar, reaccionó de forma inversa: se cuestionó y dudó de su percepción. Al final solo decidió evitar volverse a acercarse al intimidador. De igual forma, una de las nueve personas entrevistadas señaló que nunca ha visto ni vivido nada en sus más de diez años laborando en la Universidad.

A continuación, se les preguntó si consideran que la violencia por género en la convivencia cotidiana como parte de un esquema cultural e institucional en la UAEMEX está normalizada. Las nueve personas coincidieron en decir que sí. Tres reconocieron que ya estaba cambiando, aunque tiene poco que inició esta transformación:

De alguna manera sí, la Universidad siento que ha venido cargando ese modelo ya de algunos años, en el cual pues ha estado prevaleciendo más la parte masculina. Pero sí me ha dado gusto que en los últimos años eso ha estado cambiando de

manera progresiva y se ha dado mayor apertura a las mujeres.
(Entrevista sobre violencia y discriminación por género en la SIEA de la UAEMEX, 2023)

El subsecuente cuestionamiento fue en cuanto a si conoce los recursos y herramientas que dispone la UAEMEX para contrarrestar la violencia y discriminación por género como institución y si pudiese mencionar algunos. En este caso las respuestas se enfocaron en señalar cursos y talleres, los comités de género, líneas de apoyo, comisiones de sanciones y responsabilidades, la Coordinación de género, el abogado general, la Oficina de Responsabilidad Universitaria, la Defensoría Universitaria y las coordinaciones de género en cada espacio universitario:

Si. Está la Oficina de Responsabilidad Universitaria donde podemos obtener... Pudieran levantar alguna denuncia; Defensoría Universitaria que también nos apoya y orienta para llevar a cabo un proceso apegado a derecho, tanto del afectado como de la otra persona; y sí, ya existen protocolos de seguimiento y ya se están formalizando hasta donde yo me quedé en cada uno de los espacios para llevar a cabo una denuncia formal en ese tipo de situación. (Entrevista sobre violencia y discriminación por género en la SIEA de la UAEMEX, 2023)

La cuarta pregunta fue: En el último año, ¿ha tomado algún curso o taller, en línea o presencial sobre la violencia y discriminación por género? En este caso, siete personas respondieron que sí, por lo menos han asistido a un curso o taller en el último año:

Si. Tomé, es como un taller, una certificación para primer contacto hacia víctimas de violencia de género. (Entrevista sobre violencia y discriminación por género en la SIEA de la UAEMEX, 2023)

Una persona comentó que solo ha asistido a conferencias y otra señaló que no ha asistido a algún evento relacionado con el tema:

No. No he tomado ninguno. A veces realmente ha sido por, a veces causas de carga de trabajo, y a lo mejor le he restado también importancia a esa situación, pero creo que deberíamos de tomar algún curso para tomar más en serio esta situación. (Entrevista sobre violencia y discriminación por género en la SIEA de la UAEMEX, 2023)

Como complemento de esta pregunta, se les inquirió de forma general si los cursos y/o talleres que han tomado, ¿han sido por interés o iniciativa propia o por obligación? ¿Cuáles son los temas que más recuerdan? Y si lo que vieron en los cursos y/o talleres lo han integrado en la convivencia con sus compañeros en la institución.

Cabe mencionar que en este bloque de preguntas y respuestas, la dinámica se fue adaptando a lo que contestaba la persona entrevistada, permitiendo ahondar en algunos temas que se consideraron relevantes en el momento.

En general, las personas entrevistadas sí han asistido a cursos y/o talleres de distintas temáticas. Reconocen que si bien no son temas que busquen para inscribirse, sus dependencias les hacen la invitación y asisten con gusto; aunque sí hubo quien mencionó que no ha asistido porque es una temática que no tiene nada que ver con sus actividades laborales o quien mencionó que asistió porque le obligaron.

Se puede observar que las personas se dividen en dos grandes grupos: a las que les interesan estos temas, y a las que no; las primeras han tomado varios cursos, recuerdan los temas vistos, pueden mencionar en qué temas hace falta información y reconocen que hace falta que las personas del otro grupo se interesen y participen.

[...] dudaría que por ejemplo los demás académicos lo tengan [...] creo y sigue siendo necesario incomodar, justo a las personas que no quieren participar, justo a las personas que no porque dicen: “A mí no me llamen, ya no quiero aprender esto, no me interesa”, hay que incomodar un poco el sacarlo sí o sí de su zona de confort [...] si lo seguimos manejando como hasta cierto punto voluntario, van a seguir siendo las mismas personas que tienen un interés de escuchar, de tener este desarrollo integral de otras temáticas pero los demás no [...] (Entrevista sobre violencia y discriminación por género en la SIEA de la UAEMEX, 2023)

Estas personas hablan con cierta seguridad de los temas que han visto y sobre las necesidades que de acuerdo a su percepción hace falta atender dentro de la Universidad. Reconocen que es indispensable que todos se involucren y conozcan los temas para poder avanzar en mejorar las dinámicas respecto a la violencia por género.

Por otro lado las personas que no les interesa, si reciben una invitación (o si se les indica que deben participar) asisten; de otra forma, no se involucran. Recuerdan el tema principal, pero no le dan importancia como para integrarlo en su quehacer cotidiano: “Por obligación, pero han sido muy interesantes”. (Entrevista sobre violencia y discriminación por género en la SIEA de la UAEMEX, 2023), “[...] en realidad mis actividades no, creo que no tienen que ver nada relacionado con la equidad de género”

(Entrevista sobre violencia y discriminación por género en la SIEA de la UAEMEX, 2023)

Estas personas titubean al responder, ríen nerviosamente o no saben cómo decir que no es un tema que les interese; sin embargo, reconocen que son temas actuales y necesarios en el trato cotidiano. Asimismo, perciben que en los cursos y/o talleres hace falta que expongan temas como el lenguaje incluyente en el trato cotidiano, prevención del acoso, equidad de género, autoestima (para soportar todo el proceso al momento de denunciar) o redacción de manera incluyente en documentos institucionales.

Por otra parte, se les solicitó mencionar, desde su experiencia, tres acciones estratégicas con las cuales se podría apoyar a disminuir la violencia y discriminación por género en la UAEMEX y que ya hayan integrado en su trato laboral diario. Sus respuestas fueron: cursos y talleres obligatorios, cursos introductorios, mesas de diálogo, folletos, infografías en redes sociales; ya hay muchas herramientas, pero falta difusión; difusión de los procedimientos en caso de estar en una situación de esta naturaleza; banners en el correo electrónico; cursos en diferentes horarios para que se pueda asistir, y trípticos.

Finalmente, se les invitó a comentar algo que no estuviese contemplado en el formato de la entrevista:

- “Me parece muy, muy necesario que se lleve directamente a las facultades, a las prepas, porque creo que ahí es donde hay más violencia y muchas veces en contra de las alumnas. Es terrible cómo las tratan los maestros”. (Entrevista sobre violencia y discriminación por género en la SIEA de la UAEMEX, 2023)
- “Como le comento, no he considerado darle la importancia, a lo mejor por lo mismo de que no me ha tocado vivir a lo mejor una experiencia así”. (Entrevista sobre violencia y discriminación por género en la SIEA de la UAEMEX, 2023)
- “Me gustaría conocer qué resultados y bueno, esa también sería una buena herramienta: conocernos como Secretaría. ¿Cómo estamos tanto en números como en otras situaciones?”. (Entrevista sobre violencia y discriminación por género en la SIEA de la UAEMEX, 2023)
- “[...] es muy importante que juguemos justo con esta multidisciplina, con investigadores de diversas áreas, que escuchemos punto de vista y que hagamos esta parte como de experiencia vivencial desde ahí [...]”. (Entrevista sobre violencia y discriminación por género en la SIEA de la UAEMEX, 2023)
- “Pues la verdad que este tema es un tema que se ha trabajado de bastantes años, pero sí como comentaba: como Universidad, como institución apenas estamos entrando en el ámbito ya de esa equidad de género. Entonces, ya

hay bastantes puntos que trabajar, tal vez en un futuro hasta podremos ver una mujer rectora”. (Entrevista sobre violencia y discriminación por género en la SIEA de la UAEMEX, 2023)

- “[...] reconozco mucho la labor que está haciendo la Universidad en los últimos años sobre este tema, también la Secretaría veo que también nos ha tratado de proporcionar todo este tipo de información a todo el personal de la Secretaría [...]”. (Entrevista sobre violencia y discriminación por género en la SIEA de la UAEMEX, 2023)

3.4 Conclusiones

El análisis realizado en el marco de esta investigación ha permitido examinar de manera detallada el nivel de conocimiento del personal administrativo de la Secretaría de Investigación y Estudios Avanzados (SIEA) de la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEMEX) en relación con temas vinculados a la violencia de género. También se ha evaluado su interés en estos asuntos y su disposición a reconocer la utilidad y los beneficios que pueden obtener, tanto en el ámbito institucional como a nivel personal al integrar prácticas como la perspectiva de género, el lenguaje incluyente y la equidad de género en sus tareas diarias.

Mediante la aplicación de los instrumentos de investigación (cuestionario y entrevista), se ha identificado que un porcentaje significativo del personal administrativo de la SIEA de la UAEMEX aún manifiesta cierta resistencia hacia los temas relacionados con la violencia por género, a pesar de reconocer su actualidad y la necesidad de incorporarlos en sus labores administrativas cotidianas.

Por otro lado, se ha observado que dentro de la SIEA existen personas de ambos sexos que muestran un gran interés en el desarrollo y aplicación de estrategias relacionadas con la prevención de la violencia por género. Estas personas demuestran compromiso con los nuevos paradigmas sobre el género y la visibilización de la mujer a través del lenguaje. Han participado en cursos, talleres y conferencias ofrecidos por la universidad, lo que les ha permitido analizar y tener una perspectiva clara sobre algunos aspectos que señalan como puntos de mejora y enfatizan la necesidad de

que la institución retome y continúe para mejorar y resolver. Estos puntos de mejora son amplios y altamente pertinentes, generando así una reflexión profunda sobre el propósito de contribuir a la prevención de la violencia de género en la SIEA.

En los últimos años, los cambios relacionados con la visibilización de la mujer en el lenguaje como respuesta al reconocimiento de las violencias por género sistemáticas experimentadas durante generaciones, aunque no son totalmente coherentes con las necesidades de los grupos vulnerables, han generado cierta aversión en la población de mayor edad. Este sentimiento surge del desconocimiento y el temor de no comprender a fondo los nuevos modelos de comunicación que se están proponiendo a nivel social.

Por lo tanto, se propone como estrategia la creación de una guía que aborde los conceptos más básicos, la terminología y los aspectos relevantes de manera creativa y novedosa. La intención es facilitar la apertura del personal administrativo hacia estas nuevas formas de interactuar con personas de diversos grupos sociales.

Capítulo 4

Propuesta de intervención

Mediante la aplicación de la metodología de Norberto Chaves y en correspondencia con la perspectiva del Diseño Estratégico, se proponen soluciones innovadoras y flexibles que generan empatía con el usuario objetivo del producto o servicio. La propuesta de diseño tiene como objetivo generar un cambio en la percepción del personal administrativo de la Secretaría de Investigación y Estudios Avanzados (SIEA) de la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEMEX) en relación con la violencia por género. Se busca implementar soluciones que contribuyan a las metas establecidas en el Plan Rector de Desarrollo Institucional 2021-2025 de la actual administración liderada por el Doctor en Ciencias e Ingeniería Ambientales Carlos Eduardo Barrera Díaz.

Como se argumentó previamente en el primer capítulo de este trabajo, la comunicación institucional presenta diversas ventajas, entre las cuales se destaca la capacidad de crear y fomentar valores en toda la población que la integra. En este contexto específico, se analizan las relaciones laborales del personal administrativo de la SIEA, considerando que es una Secretaría que tiene contacto con Profesores Investigadores de todo tipo de plazas, así como becarios de distintas instituciones y estudiantes en general. Se reconoce la importancia de prevenir la violencia por género en todos los niveles, evidenciando a lo largo de los capítulos anteriores que la comunicación institucional emerge como un recurso que influye de manera transversal en todos los ámbitos de la Universidad.

4.1 Metodología proyectual de Norberto Chaves para la propuesta de diseño

En la realización de una estrategia de diseño de comunicación institucional para la prevención de la violencia por género en las relaciones laborales del personal administrativo de la SIEA de la UAEMEX se retoma la metodología de Norberto Chaves (1994) quien destaca que mediante una efectiva comunicación en la imagen institucional es posible un replanteamiento de la identidad institucional, esto es debido a que “[...] la imagen es el efecto público de un discurso de identidad.” (p. 14)

Por otro lado, Chaves (1994) enfatiza que: “La progresiva reducción de la eficacia de los medios de identificación o promoción tradicionales impone la necesidad de apelar a cuanto recurso de identificación y valorización se disponga: el cuerpo institucional se *hipersemanitiza*.” (p. 14) El autor complementa al indicar que todos los *medios corporativos* tanto materiales como humanos como son: la ropa del personal, la arquitectura, la distribución y decoración de los espacios, las relaciones interpersonales laborales, comunicados, normas laborales, entre otros, contribuyen como representaciones de la identidad de la institución, es decir, como *canales de imagen*. De aquí la importancia de la comunicación que se emplea en las relaciones laborales dentro de la SIEA, como punto estratégico en la prevención de la violencia por género; lo que el autor reconoce al decir que “[...] formular un sistema de recursos integrales de imagen de una institución es optar por [...] un conjunto de atributos concretos de identidad.” (p. 14)

Chaves (1994) distingue que al tener como prioritarias las formas de comunicación de la institución, se reconoce la importancia que ésta tiene en los colectivos actuales, en sus palabras “Controlar la imagen es actuar sobre la identidad, o sea crear -recrear- a un sujeto.” (p.15)

De ahí la pertinencia en el uso de esta metodología, misma que permitirá reunir todos los elementos previamente analizados para la realización de la estrategia de diseño de la comunicación institucional que se plantea en este trabajo de investigación. Las etapas que la metodología de Norberto Chaves comprende son las siguientes:

- I. Investigación.** El autor sugiere que, en primer lugar, es indispensable llevar a cabo una investigación que brinde una base informativa sobre la problemática a abordar, con el objetivo de comprender el contexto social general desde el cual se parte.

En esta investigación se examina en el primer capítulo la interrelación de conceptos como cultura, identidad, lenguaje y comunicación, considerándolos como elementos estructurales de los constructos sociales tanto del individuo como de las sociedades en su conjunto. Además, se presentan diversas conceptualizaciones del diseño como disciplina, destacando su poder discursivo y, especialmente, su impacto social al influir, modificar y/o códigos sociales y culturales durante el proceso cotidiano de socialización.

II. Identificación. En este punto, Chaves (1994) señala que “[...] se trabaja exclusivamente sobre el campo representacional con la finalidad de dar formulación explícita al discurso válido de identidad e imagen.” (p. 110)

En el capítulo dos de este trabajo se abordan los fundamentos relacionados con género, sexo y algunas subcategorías dentro del concepto de violencia como la *violencia por género y la violencia simbólica*, las cuales se reconocen como agresiones más propensas a ocurrir en un entorno ambiente laboral de oficina; incluyendo definiciones de acoso, hostigamiento, estereotipos y roles de género, discriminación por género y lenguaje sexista. Esta información permite identificar que la problemática tiene vigencia y pertinencia en la actualidad. Adicionalmente, se examinan diversas estrategias actualmente empleadas para contribuir a la prevención de la violencia de género, tales como la perspectiva de género, el lenguaje incluyente, la equidad de género y la igualdad sustantiva, mismas que servirán de base para el desarrollo de la estrategia que este proyecto de investigación tiene como finalidad.

III. Sistematización. Dentro de esta etapa, el autor refiere que se enfoca a los proyectos institucionales que sirven de referencia como modelo de comunicación en la estrategia por realizar. Con el fin de lograr este propósito, se seleccionaron algunas estrategias impulsadas por diversas instituciones a nivel internacional, nacional y en específico por la Universidad Autónoma del Estado de México. Se lleva a cabo un análisis detallado especialmente enfocado en los contenidos y la

propuesta de diseño presentes en estos trabajos, como un acercamiento a las prácticas utilizadas en diversos entornos sociales.

IV. Diagnóstico. Chaves (1994) indica que el diagnóstico se realiza a partir de reconocer las características de la identidad y el organigrama de la institución. Este diagnóstico cuenta con tres fases: La primera fase implica definir las bases que fundamentan la temática de investigación en el grupo social específico. La segunda fase se centra en comprender la percepción, conocimientos y experiencias de los participantes en el estudio. La tercera y última fase, según el autor, consiste en integrar las dos fases anteriores para obtener un conocimiento específico sobre los aspectos a mejorar en relación con la problemática del grupo social bajo estudio.

En el marco del capítulo tres se desarrollan las tres fases antes mencionadas, abarcando la historia de la SIEA de la UAEMEX y los indicadores básicos de género que actualmente presenta la numeralia de la Secretaría. Además, se detallan la configuración, aplicación, análisis e indicadores de los resultados obtenidos de un cuestionario y una entrevista semiestructurada, así como las características particulares de la estrategia del muestreo, lo cual facilita la toma de decisiones en relación con las posibles propuestas que se presentarán para abordar la problemática de este trabajo de investigación.

V. Política de imagen y comunicación.

Al avanzar en las tres fases previas (Identificación, Sistematización y Diagnóstico) se va perfilando la óptima política de imagen y comunicación para la institución, adaptada a sus necesidades y requerimientos específicos, al destacar los aspectos a mejorar en la problemática identificada en las etapas anteriores.

En este punto, es necesario puntualizar la definición de estrategia, concepto que guía este Trabajo Terminal de Grado. Según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española [versión 23.7 en línea] la estrategia se define como “[...] un proceso regulable, conjunto de las reglas que buscan una decisión óptima en cada momento.”

Contreras (2013) retoma a Chandler (2003) quien conceptualiza a la estrategia como “[...] la determinación de las metas y objetivos de una empresa a largo plazo, las acciones a emprender y la asignación de recursos necesarios para el logro de dichas metas.” (p. 161). También destaca la definición de Learned, Christensen, Andrews y Guth (1969) quienes sostienen que la estrategia es “[...] el patrón de objetivos, propósitos o metas, políticas y planes esenciales para lograrlos, establecidos de tal manera que definan en qué clase de [...] empresa es o quiere ser.” (pp. 162-163) La estrategia, según estos enfoques, permite alcanzar metas y objetivos a través de una estructura planificada, aplicable a diversos ámbitos.

En *Dimensiones del Diseño Estratégico* (2013) se destaca que tanto el diseño como la estrategia buscan ser medios de innovación que permitan a una empresa alcanzar sus objetivos competitivos. La estrategia se define como el conjunto de acciones propuestas para cambiar la situación actual hacia una deseada, además se afirma que el Diseño Estratégico “[...] conecta el punto de vista y prácticas del diseño, la visión estratégica de los negocios y el enfoque de investigación de las ciencias sociales para construir una disciplina integradora de conocimiento.” (p. 17)

En palabras de Marroquín & Sanz (2021) el Diseño Estratégico cobra importancia porque “[...] permite dilucidar soluciones, gracias a acciones básicas del Diseño como: entendimiento, definición, colaboración, prototipado y evaluación [...]” (p. 29) y complementa al mencionar que el objetivo del diseño es ofrecer propuestas innovadoras mediante las cuales sea posible “[...] crear valor y lograr un bienestar social en las personas, el entorno y las organizaciones.” (p. 29)

Es decir, del diseño se retoma el enfoque encauzado al usuario, de la parte comercial enfatiza la intención de crear un valor agregado a la organización o institución, y de la investigación cualitativa retoma la importancia de la empatía, que permite unir al consumidor con el producto o servicio de manera eficiente.

En este caso en particular, mediante el análisis de los resultados obtenidos a partir de la aplicación del cuestionario y la entrevista al personal que labora en la SIEA de la UAEMEX, en combinación con los antecedentes que presenta la propia Universidad y que se revisaron a detalle en el capítulo tres, se cuenta con información suficiente para definir la estrategia que se presentará como un objeto diseñístico. Este objeto, *un botiquín de primeros auxilios con perspectiva de género*, puede ser presentado de manera física o digitalmente (en una página web o aplicación) para contribuir a la prevención de la violencia por género en las relaciones laborales del personal administrativo de la SIEA de la UAEMEX.

El *botiquín de primeros auxilios con perspectiva de género* contendrá los siguientes apartados o puntos principales:

1. Antecedentes

Folleto de 10 páginas más forros

Impresión: A 4/4 tintas, sobre papel couché mate dos caras de 100 g/m², al tamaño 21.5 x 14 cm., con acabado de grapa a caballo.

Digital: Archivos JPG o PDF en alta resolución aunque optimizados para sitio web.

Descripción: Presentará una breve semblanza relativa a la importancia de las peticiones que las mujeres y grupos vulnerables requieren contra las diversas violencias por género en diferentes contextos. Los resultados en el cuestionario indican que hay mucho desconocimiento de los temas relacionados con la violencia por género en el personal administrativo que labora en la SIEA de la UAEMEX derivado de diversos factores, por lo que se propone acercar la información de forma accesible y concisa para captar su atención.

2. Estrategias

Tríptico

Impresión: A 4/4 tintas (selección de color), sobre papel couché brillante dos caras de 150 g/m², al tamaño extendido de 21.5 x 28 cm., tamaño final de 9.3 x 21.5 cm., con acabado de 2 dobleces.

Digital: Archivos JPG o PDF en alta resolución aunque optimizados para sitio web.

Descripción: Mediante este objeto diseñístico se describirán las diversas estrategias que actualmente existen para prevenir la violencia por género para poder comprenderlas y diferenciarlas. En el contexto del análisis de los cuestionarios y las entrevistas se detectó que el personal administrativo de la SIEA de la UAEMEX tiene poco conocimiento acerca de las estrategias para prevenir la violencia por género, aunado a que no distingue la diferencia entre las distintas opciones que actualmente existen al respecto.

3. Glosario

Folleto de 8 páginas más forros

Impresión: A 4/4 tintas, sobre papel couché mate dos caras de 100 g/m², al tamaño 21.5 x 14 cm., con acabado de grapa a caballo.

Digital: Archivos JPG o PDF en alta resolución aunque optimizados para sitio web.

Descripción: Contendrá una breve, pero concisa descripción de la terminología básica necesaria para entender lo relacionado con la perspectiva de género y la violencia por género. De acuerdo con los resultados obtenidos del cuestionario, hay confusión en los términos relacionados con la violencia por género por lo que se considera preciso que el personal administrativo tenga esta herramienta completa al alcance de sus manos.

4. Violencia por género

Cuadríptico, violentómetro e infografía

Tríptico

Impresión: A 4/4 tintas (selección de color), sobre papel couché brillante dos caras de 150 g/m², al tamaño extendido de 21.5 x 28 cm., tamaño final de 9.3 x 21.5 cm., con acabado de 2 dobleces.

Digital: Archivos JPG o PDF en alta resolución aunque optimizados para sitio web.

Descripción: Tendrá la información específica de los diversos tipos de violencia por género.

Violentómetro

Impresión: A 4/0 tintas más barniz de máquina plasta al frente, sobre cartulina couché brillante una cara de 250 g/m², al tamaño de 14 x 21.5 cm., con acabado de suaje especial.

Digital: Archivos JPG o PDF en alta resolución aunque optimizados para sitio web.

Descripción: Apoyo visual desarrollado por el Instituto Politécnico Nacional (IPN) para reconocer el grado de violencia por género que implican algunas acciones cotidianas. Se retoma a partir de la sugerencia de una de las personas entrevistadas.

Infografía

Impresión: A 4/0 tintas (selección de color) más barniz de máquina plasta al frente, sobre cartulina couché brillante una cara de 250 g/m², al tamaño de 21.5 x 28 cm.

Digital: Archivos JPG o PDF en alta resolución aunque optimizados para sitio web.

Descripción: Comprenderá los datos de contacto de diversos espacios que dan apoyo a las personas que viven violencia por género (Nombre de la institución, dirección, correos electrónicos, teléfonos; así como los teléfonos y correos electrónicos de contacto) tanto en el Estado de México como en la UAEMEX.

De acuerdo con los resultados del cuestionario, el personal conoce y entiende los términos relacionados con la violencia por género, sin embargo, en algunas entrevistas fue posible detectar que aun cuando se reconoce que la persona está siendo violentada en términos de género, no se logra concretar un reporte con los directivos o una denuncia a la instancia correspondiente.

5. Acoso y hostigamiento

Infografía

Impresión: 4/0 tintas más barniz de máquina plasta al frente, sobre cartulina couché brillante una cara de 250 g/m², al tamaño de 21.5 x 28 cm.

Digital: Archivos JPG o PDF en alta resolución aunque optimizados para sitio web.

Descripción: Incluirá las definiciones y ejemplos tanto del acoso como del hostigamiento. Derivado del análisis del cuestionario y las entrevistas donde las personas hicieron mención que no les es fácil distinguir las diferencias entre acoso y hostigamiento, se describen juntas para tener el comparativo en el mismo objeto.

6. Estereotipos y roles de género

Infografía

Impresión: 4/0 tintas más barniz de máquina plasta al frente, sobre cartulina couché brillante una cara de 250 g/m², al tamaño de 21.5 x 28 cm.

Digital: Archivos JPG o PDF en alta resolución aunque optimizados para sitio web.

Descripción: Contendrá las definiciones y algunos ejemplos gráficos sobre los estereotipos y roles de género. Si bien al responder en el cuestionario las preguntas directas sobre estereotipos y roles de género la mayoría contestó correctamente, se reconocen como temas que se reflejan en la cotidianidad en del ámbito laboral, por lo que se considera necesario abordarlos. Se describen juntos para tener el comparativo en el mismo objeto.

7. Discriminación por género

Infografía

Impresión: 4/0 tintas más barniz de máquina plasta al frente, sobre cartulina couché brillante una cara de 250 g/m², al tamaño de 21.5 x 28 cm.

Digital: Archivos JPG o PDF en alta resolución aunque optimizados para sitio web.

Descripción: En este punto se propone facilitar la definición de discriminación y sus tipos más representativos como la discriminación por género.

De acuerdo con el cuestionario aplicado al interior de la SIEA se distingue y rechaza la discriminación, sin embargo, se puede percibir en las encuestas aplicadas que existe cierto nivel de confusión en cuanto a las consecuencias perjudiciales que puede tener, al tiempo que se percibe como un tema que aún se considera delicado.

8. Lenguaje incluyente

Folleto de 8 páginas más forros.

Impresión: A 4/4 tintas, sobre papel couché mate dos caras de 100 g/m², al tamaño final 21.5 x 28 cm., con acabado de grapa a caballo.

Digital: Archivos JPG o PDF en alta resolución aunque optimizados para sitio web.

Descripción: Contará con la definición de lenguaje incluyente, así como algunos ejemplos prácticos para aplicar tanto en la vida cotidiana como en el ámbito laboral.

En este caso, las personas mencionaron en el cuestionario y fueron aún más enfáticas durante la entrevista acerca de la necesidad de implementar el lenguaje incluyente en diversos medios de comunicación dirigidos tanto a organismos

académicos como al profesorado. Resaltaron que, como Secretaría que tiene contacto frecuente con investigadoras e investigadores, muchos de los cuales forman parte del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNI) del CONAHCYT, consideran fundamental mantenerse actualizados para reflejar los avances que la UAEMEX ha logrado en materia de género.

9. Dinámica lúdica: *¿Conciencia o prejuicio?*

Juego de tarjetas

Impresión: 30 tarjetas a 4/1 tintas más barniz de máquina plasta frente y vuelta, sobre cartulina couché brillante dos caras de 250 g/m², al tamaño de 6.0 X 9.5 cm., con acabado de suaje especial.

Digital: Archivos JPG o PDF en alta resolución aunque optimizados para sitio web.

Descripción: El juego requiere un mínimo de dos participantes y no tiene máximo de jugadores. La dinámica se centra en tarjetas que presentan situaciones cotidianas vinculadas a los distintos elementos del botiquín de primeros auxilios con perspectiva de género. El juego se presta para utilizar tanto en formato físico como digital y el propósito es alcanzar la puntuación más alta entre los jugadores.

10. Invitación *Tu opinión cuenta*

Invitación

Impresión: A 4/0 tintas más barniz de máquina plasta al frente, sobre cartulina couché brillante una cara de 250 g/m², al tamaño de 21.0 x 24.5 cm. con suaje especial.

Digital: Archivos JPG o PDF en alta resolución aunque optimizados para sitio web.

Descripción: Objeto mediante el cual se invita al personal a evaluar el *botiquín de primeros auxilios con perspectiva de género*, al tiempo que es posible aportar puntos de mejora e ideas de nuevas dinámicas y/o temáticas para incluir en el botiquín.

11. Línea de atención anónima contra la violencia por género

Descripción: Como último punto, se hace la recomendación de instaurar una línea de atención anónima contra la violencia por género transdisciplinaria, mediante la cual sea posible no sólo la atención de la víctima en primer contacto, sino brindar la atención de diversos expertos en materia de acuerdo a los requerimientos de las y los usuarios, como por ejemplo: atención psicológica, seguimiento médico, asesoría jurídica, guía personalizada de relaciones interpersonales con algún nivel de violencia, entre otros.

VI. Formulación de la estrategia general de la intervención.

En la formulación de la estrategia de diseño de la comunicación institucional, se hace uso de la metodología propuesta por Norberto Chaves (1994). Este autor subraya la importancia de, una vez identificado el problema a través del diagnóstico, determinar el tipo de estrategia general que orientará la planificación.

Chaves (1994) identifica tres tipos de estrategias: la estrategia de intervención comunicacional, la estrategia de intervención infraestructural y la estrategia de intervención mixta. Es relevante destacar que en este proyecto de investigación se adopta una estrategia de intervención mixta, ya que se busca realizar modificaciones no solo desde el ámbito comunicacional, mismos que se verán reflejados en la realidad de la institución.

VII. Diseño de la intervención general.

En palabras de Chaves (1994), una vez que se han definido los principios rectores de la estrategia a desarrollar, resulta indispensable conceptualizar las características fundamentales de los distintos elementos que formarán parte de dicha estrategia, así como evaluar su utilidad y relevancia en la consecución de los objetivos previamente establecidos.

Fundamentos conceptuales

De acuerdo con Faustino (2017) el botiquín se considera “[...] un recurso básico para las personas que atienden, en un primer momento, a una víctima de una enfermedad o accidente. Debe existir un botiquín en cada hogar y en todo sitio donde haya concentración de gente.” (p. 33). Esta definición es ampliada por Fernández (2020) quien, al citar a Fadel (2020) lo describe como “[...] un lugar donde se reúnen el conjunto de productos sanitarios y medicamentos que ayudan a tratar diariamente a las personas, o en caso de urgencia, ofrecer un ‘rescate’ [...]” (s/p) Con lo cual es posible ofrecer atención adecuada tanto en medicamentos como de elementos específicos básicos según sea necesario. Hernández (2004) precisa que “El objeto de la presencia de un botiquín [...] es disponer de los elementos necesarios para tratar pequeñas heridas, dolencias leves o mantener controlada la situación mientras esperamos la visita a un facultativo.” (p. 47) Como se puede observar, se reconoce que el objetivo del botiquín es facilitar el tratamiento de situaciones médicas leves o contribuir a mantener la salud de la persona hasta recibir atención médica.

En relación a los primeros auxilios, Ayala (2018) especifica que son “[...] los cuidados inmediatos, adecuados y provisionales prestados a las personas accidentadas o con enfermedades de aparición súbita antes de ser atendidos en un centro asistencial.” (p. 81) Esta definición se refuerza con las palabras de Faustino (2017) quien indica que los primeros auxilios son

[...] las técnicas, y procedimientos de carácter inmediato, limitado, profesional o de personas capacitadas o con un conocimiento técnico que es brindado a quien lo necesite, víctima de un accidente o enfermedad repentina hasta disponer del tratamiento médico. Su propósito es aliviar el dolor y la ansiedad del herido o enfermo y evitar el agravamiento del estado de salud. (p. 18)

Es decir, es necesario contar con un botiquín de primeros auxilios en lugares como el hogar, la oficina o cualquier área con concentración de personas para brindar asistencia inmediata a personas afectadas por enfermedad o accidente. En este caso, el *botiquín de primeros auxilios con perspectiva de género* mantiene los mismos objetivos que un botiquín convencional: Contribuir a prevenir y brindar atención de primer contacto, con la diferencia que se enfoca en la violencia por género.

Uno de los objetos diseñísticos que integran al botiquín es el folleto, que de acuerdo con la Real Academia Española (versión 23.6 en línea) se define como “[...] obra impresa, no periódica, de reducido número de hojas.” Para Envato Tuts+ (2021) el folleto es “[...] una hoja de papel que se dobla para crear varias páginas [...]” (s/p)

mediante dichos dobleces, es posible categorizar la información en las distintas páginas. Se destaca su versatilidad para divulgar información de manera precisa y accesible, ya sea con propósitos comerciales o informativos. Alyeri (s/f) amplía estas conceptualizaciones indicando que puede tener desde cuatro hasta cuarenta y ocho páginas, y su acabado puede ser con grapas o con hot-melt.

Se reconocen varios tipos de folletos de acuerdo con el acabado que llevan, ya que puede implicar dobleces, grapas o hot-melt, su uso dependerá de la cantidad de información que se pretende compartir. En este proyecto de investigación se emplearán las versiones de folleto paginado y engrapado y tríptico a tamaño carta en extendido con dos dobleces. Se seleccionaron estas opciones por considerarlas las más adecuadas para transmitir la información de manera concisa y resumida, facilitando un acercamiento directo con el beneficiario.

Adicionalmente, se empleará la infografía como herramienta visual en algunos de los objetos diseñísticos. Castañeda (2022) destaca su versatilidad y su capacidad para comunicar información compleja de manera resumida y exacta. Cairo (2008) en Castañeda (2018) la describe como “[...] acrónimo derivado del anglosajón infographics, hijo a su vez de la expresión information graphics [...]. Cualquier información presentada en forma de diagrama -esto es, ‘dibujo en el que se muestran las relaciones entre las diferentes partes de un conjunto o sistema- es una infografía.” (p. 3)

El Manual de Estilo de Clarín (2004) en Cortés & Sánchez (2008) la conceptualiza como “Una combinación de elementos visuales que aportan un despliegue gráfico a la información, aclarando que la infografía se utiliza fundamentalmente para brindar información compleja mediante una representación gráfica sencilla y sintetizada para hacer más atractiva su lectura.” (s/p) concepto que fortalece con la aportación de Valero (2001) quien la refiere como “La aportación informativa, realizada con elementos icónicos tipográficos, que permite o facilita la comprensión de los acontecimientos, acciones o cosas de la actualidad o algunos de sus aspectos más significativos, y acompaña o sustituye al texto informativo.” (s/p) La infografía se considera una crónica visual que interpreta objetos, procesos o hechos.

En resumen, por lo antes expuesto se reconoce que las aplicaciones seleccionadas para integrar la estrategia son las pertinentes para contribuir a prevenir la violencia por género en las relaciones laborales del personal administrativo de la SIEA de la UAEMEX, como parte de la estrategia: *botiquín de primeros auxilios con perspectiva de género*.

VIII. Elaboración de programas particulares.

En este punto, Chaves (1994) señala que se refiere a la aplicación de las características desarrolladas en el punto v, cumpliendo con los objetivos y demandas que se han ido especificando durante el proceso. El autor precisa para ello dos subcategorías sustanciales para lograrlo:

- a) **Desarrollo.** Se realizaron tres propuestas de diseño, mismas que se presentaron tomando como ejemplo el objeto número 5, que corresponde al acoso y hostigamiento (**figuras 30, 31 y 32**):

Figura 30. Propuesta uno

La infografía, titulada 'Propuesta uno', presenta información sobre el acoso y el hostigamiento. En la parte superior izquierda se encuentra el logo de la Universidad Autónoma del Estado de México. El contenido está dividido en secciones con encabezados y descripciones:

- Acoso:** Se define como una forma de intimidación constante y permanente que se da en los lugares de trabajo y/o en las escuelas por parte de un superior o bien de un igual y que no reconoce sexo ni género para ser víctima de este tipo de agresiones. Se reconocen tres tipos de acoso: laboral, moral o psicológico y sexual.
- acoso laboral:** Se define por el artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia en México (2022) como "[...] tipo de violencia de género que se caracteriza por el ejercicio de poder en una relación de subordinación de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y escolar". La agresión puede ser física, verbal o ambas, de tipo sexual o en sentido obsceno.
- acoso moral o psicológico:** Consiste en someter a la víctima minando su autoestima y confianza mediante burlas, confusión y poner en duda sus valores para lograr dominarla mediante el sentimiento de culpa.
- acoso sexual:** Se refiere a un acercamiento no deseado por la persona que lo sufre.
- hostigamiento:** Es cualquier comportamiento que resulte ofensivo, incómodo o humillante y que niegue a una persona la dignidad y el respeto a que tiene derecho, del cual se desprenden dos tipos:
 - hostigamiento relacionado con premio / castigo:** que tiene que ver con realizar favores sexuales a cambio de aumentos o ascensos en el trabajo, o cualquier otro beneficio.
 - hostigamiento relacionado con condiciones de trabajo:** que se refiere a la violencia en insultos y agresiones por parte de los mismos compañeros de trabajo, ya sea del mismo nivel jerárquico o de los mandos superiores.

El diseño incluye imágenes de personas en situaciones de conflicto o estrés, y una barra decorativa con el patrón de la universidad en la parte inferior.

Figura 31. Propuesta dos



Acoso

El acoso laboral también es reconocido con el término anglosajón *mobbing*

El **acoso** es una forma de intimidación constante y permanente que se da en los lugares de trabajo y/o en las escuelas por parte de un superior o bien de un igual y que no reconoce sexo ni género para ser víctima de este tipo de agresiones. Se reconocen tres tipos de acoso: laboral, moral o psicológico y sexual.

El **acoso laboral** se define por el artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en México (2022) como "[...] tipo de violencia de género que se caracteriza por el ejercicio de poder en una relación de subordinación de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y escolar". La agresión puede ser física, verbal o ambas, de tipo sexual o en sentido obsceno.

El **acoso moral o psicológico** consiste en someter a la víctima minando su autoestima y confianza mediante burlas, confusión y poner en duda sus valores para lograr dominarla mediante el sentimiento de culpa.

Finalmente, el **acoso sexual** se refiere a un acercamiento no deseado por la persona que lo sufre.

Hostigamiento

El **hostigamiento** es cualquier comportamiento que resulte ofensivo, incómodo o humillante y que niegue a una persona la dignidad y el respeto a que tiene derecho, del cual se desprenden dos tipos:

El **hostigamiento** relacionado con **premio / castigo**, que tiene que ver con realizar favores sexuales a cambio de aumentos o ascensos en el trabajo, o cualquier otro beneficio.

El **hostigamiento** relacionado con **condiciones de trabajo**, que se refiere a la violencia en insultos y agresiones por parte de los mismos compañeros de trabajo, ya sea del mismo nivel jerárquico o de los mandos superiores.



Figura 32. Propuesta tres

 **El acoso laboral también es reconocido con el término anglosajón *mobbing***

El **acoso** es una forma de intimidación constante y permanente que se da en los lugares de trabajo y/o en las escuelas por parte de un superior o bien de un igual y que no reconoce sexo ni género para ser víctima de este tipo de agresiones. Se reconocen tres tipos de acoso: laboral, moral o psicológico y sexual.

El **acoso laboral** se define por el artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en México como "[...] tipo de violencia de género que se caracteriza por el ejercicio de poder en una relación de subordinación de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y escolar". La agresión puede ser física, verbal o ambas, de tipo sexual o en sentido obsceno.

El **acoso moral o psicológico** consiste en someter a la víctima minando su autoestima y confianza mediante burlas, confusión y poner en duda sus valores para lograr dominarla mediante el sentimiento de culpa.

El **acoso sexual** se refiere a un acercamiento no deseado por parte de la persona que lo sufre.

El **hostigamiento** es cualquier comportamiento que resulte ofensivo, incómodo o humillante y que niegue a una persona la dignidad y el respeto a que tiene derecho.

Se desprenden dos tipos:

El **hostigamiento** relacionado con **premio o castigo**, que tiene que ver con realizar favores sexuales a cambio de aumentos o ascensos en el trabajo o cualquier otro beneficio.

El **hostigamiento** relacionado con **condiciones de trabajo**, que se refiere a la violencia en insultos y agresiones por parte de los mismos compañeros de trabajo, ya sea del mismo nivel jerárquico o de los mandos superiores.



* Instituto Nacional de las Mujeres (INMujeres, 2022). Modelo de gestión de género INM 2012. México: Secretaría de Gestión del Estado de México. México: INMujeres.
 † Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Última reforma (2022).
 ‡ Instituto Nacional de las Mujeres (INMujeres, 2021). Gestión de género. México: Instituto Nacional de las Mujeres.

b) **Selección.** Teniendo como premisa que es una propuesta para una institución educativa que ya cuenta con una imagen institucional, la cual es parte integral y fundamental de su quehacer cotidiano, se decidió realizar la propuesta desde lo que ya está planteado como imagen de la presente gestión del Rector Dr. Carlos Eduardo Barrera Díaz (**figura 33**); realizando las adaptaciones necesarias a partir de las alternativas que la misma Universidad brinda desde su manual de imagen institucional, en las que no está contemplado su uso en aplicaciones como folletos, trípticos, cuadrípticos, y básicamente todos los objetos diseñísticos que aquí se proponen.

Figura 33. Propuesta seleccionada



Acoso


*El acoso laboral también es reconocido con el término anglosajón **mobbing***

El **acoso** es una forma de intimidación constante y permanente que se da en los lugares de trabajo y/o en las escuelas por parte de un superior o bien de un igual y que no reconoce sexo ni género para ser víctima de este tipo de agresiones. Se reconocen tres tipos de acoso: laboral, moral o psicológico y sexual.

El **acoso laboral** se define por el artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia en México (2022) como "[...] tipo de violencia de género que se caracteriza por el ejercicio de poder en una relación de subordinación de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y escolar". La agresión puede ser física, verbal o ambas, de tipo sexual o en sentido obsceno.

El **acoso moral o psicológico** consiste en someter a la víctima minando su autoestima y confianza mediante burlas, confusión y poner en duda sus valores para lograr dominarla mediante el sentimiento de culpa.

Finalmente, el **acoso sexual** se refiere a un acercamiento no deseado por la persona que lo sufre.



Hostigamiento

El **hostigamiento** es cualquier comportamiento que resulte ofensivo, incómodo o humillante y que niegue a una persona la dignidad y el respeto a que tiene derecho, del cual se desprenden dos tipos:

El **hostigamiento** relacionado con **premio / castigo**, que tiene que ver con realizar favores sexuales a cambio de aumentos o ascensos en el trabajo, o cualquier otro beneficio.

El **hostigamiento** relacionado con **condiciones de trabajo**, que se refiere a la violencia en insultos y agresiones por parte de los mismos compañeros de trabajo, ya sea del mismo nivel jerárquico o de los mandos superiores.

4.2 Desarrollo de los componentes del Botiquín de primeros auxilios con perspectiva de género

De acuerdo con el contenido planteado para el *botiquín de primeros auxilios con perspectiva de género*, se diseñaron diez objetos con la intención de coadyuvar en la prevención de la violencia por género en las relaciones laborales del personal administrativo de la SIEA de la UAEMEX.

Como objeto número uno se diseñó el folleto: *Antecedentes para prevenir la violencia por género* (**figura 34**), que como se mencionó anteriormente, presenta una breve semblanza relativa a la importancia de las peticiones que las mujeres y grupos vulnerables requieren contra las diversas violencias por género en diferentes contextos.

Figura 34. Portada del folleto: *Antecedentes para prevenir la violencia por género*



Como objeto número dos se diseñó un tríptico que contiene las principales estrategias que existen actualmente en la ley para prevenir la violencia por género (figura 35).

Figura 35. Tríptico: *Estrategias*

Igualdad Sustantiva

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos reconoce en el artículo 49 que la mujer y el hombre son iguales ante la ley, lo cual se complementa en la Ley de Igualdad Sustantiva entre mujeres y hombres en el Distrito Federal (2013) donde se define la **igualdad sustantiva** como: el acceso al mismo trato y oportunidades; para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

La **igualdad sustantiva** es para INMujeres y ONU Mujeres (2020) no solo buscar que las mujeres y los hombres tengan las oportunidades y los derechos exactamente en la misma proporción; más bien se refiere a que es preciso observar las diferencias entre cada sexo para, así, lograr que cada uno tenga lo que le corresponde: "La igualdad sustantiva supone la modificación de las circunstancias que impiden a las mujeres ejercer plenamente sus derechos y tener acceso a oportunidades de desarrollo mediante medidas estructurales, legales o de política pública."

Estrategias

Universidad Autónoma del Estado de México

DOCTOR EN CIENCIAS E INGENIERÍA AMBIENTALES
CARLOS EDUARDO BARRERA DÍAZ
RECTOR

DOCTOR EN CIENCIAS COMPUTACIONALES
JOSÉ RAYMUNDO MARCIAL ROMERO
SECRETARIO DE DOCENCIA

DOCTORA EN CIENCIAS SOCIALES
MARTHA PATRICIA ZARZA DELGADO
SECRETARIA DE INVESTIGACION Y ESTUDIOS AVANZADOS

DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MARCO AURELIO CIEFUEGOS TERRÓN
SECRETARIO DE RECTORIA

DOCTORA EN HUMANIDADES
MARÍA DE LAS MERCEDES PORTILLA LUJA
SECRETARIA DE DIFUSION CULTURAL

DOCTOR EN CIENCIAS DEL AGUA
FRANCISCO ZEPEDA MONDRAGON
SECRETARIO DE EXTENSION Y VINCULACION

DOCTOR EN EDUCACIÓN
OCTAVIO CRISÓFORO BERNAL RAMOS
SECRETARIO DE FINANZAS

DOCTORA EN CIENCIAS ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS
ERENDIRA FIERRO MORENO
SECRETARIA DE ADMINISTRACIÓN

DOCTORA EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MARÍA ESTHER AURORA CONTRERAS LARA VEGA
SECRETARIA DE PLANEACION Y DESARROLLO INSTITUCIONAL

DOCTORA EN DERECHO
LUZ MARÍA CONSUELO JAIMES LEGORRETA
ABOGADA GENERAL

DOCTORA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
YOLANDA EUGENIA BALLESTOS SENTIES
SECRETARIA TÉCNICA DE LA RECTORIA

LICENCIADA EN COMUNICACIÓN
GIANELY VALENCIA ALCANTARA
DIRECTORA GENERAL DE COMUNICACION UNIVERSITARIA

DOCTOR EN CIENCIAS SOCIALES
LUIS RAUL ORTIZ RAMÍREZ
DIRECTOR DE CENTROS UNIVERSITARIOS Y UNIDADES ACADÉMICAS PROFESIONALES REGIÓN A

Cámara de Diputados (2022). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Última reforma, Diario Oficial de la Federación.

Ciudad de México (2013). Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y hombres en el Distrito Federal, Diario Oficial de la Federación.

Instituto Nacional de las Mujeres/ONU Mujeres (2020). *La igualdad de género*. México: INMujeres.

ADMINISTRACIÓN DE BIENESTAR SOCIAL 2023 - 2024

Lenguaje Incluyente

El **lenguaje incluyente** se basa en fundamentos lingüísticos del español de tal manera que se visibilice socialmente a la mujer y otros grupos considerados vulnerables a través del lenguaje oral y escrito.

- Para saber si estamos utilizando expresiones discriminatorias podemos invertir el género. ¿Suena extraño?

Visibilice el género (cuando la comunicación así lo requiera)

- Distinga a los grupos referenciados:
 - Mujeres y hombres.
 - Mujeres, hombres, personas. transgénero, personas no conformes al género.
 - Niñas, niños, adolescentes y jóvenes.
 - Use pares de femenino y masculino (desdoblamiento).
 - Estrategias tipográficas: o/a, o(a).
- Emplee sustantivos colectivos como: *la vicepresidencia, el funcionario, el público, la audiencia, la infancia*; o estructuras genericas como: *la comunidad, el cuerpo de, el equipo de*.
- Procesos en lugar de personas: (el evaluador/la evaluadora: *la evaluación*).
- Utilice la palabra *persona*.
- Use el pronombre relativo *quienes*, los pronombres indefinidos *alguien, nadie* o *cualquiera* y el adjetivo indefinido *cada* o el adjetivo demostrativo *tal* seguido de sustantivo común en cuanto al género.
- Elija adjetivos sin marca de género en lugar de sustantivos. Ejemplo: *el alumnado* en lugar de *los alumnos*.

Organización de las Naciones Unidas (2019) *Lista de verificación para usar el español de forma inclusiva en cuanto al género*.

Perspectiva de Género (PEG)

La **Perspectiva de Género** es una herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre hombres y mujeres se dan, más que por su determinación biológica, por las diferencias culturales asignadas. Este enfoque cuestiona los estereotipos con los que somos educados y abre la posibilidad de elaborar nuevos contenidos de socialización y relación entre los seres humanos. La importancia de la aplicación de la perspectiva de género en los estudios sociales radica en las posibilidades que brinda para comprender cómo se produce la discriminación hacia las mujeres y las vías para transformarla. (INMujeres, 2007)

La perspectiva de género es una respuesta a las diferencias que siempre han existido entre ambos sexos:

- a) Cómo las diferencias biológicas se convierten en desigualdades sociales.
- b) Cómo estas desigualdades colocan a las mujeres en desventaja con respecto a los hombres.
- c) Cómo se construyen desde el nacimiento y no necesariamente son naturales.
- d) Cómo se sostienen y reproducen por medio de una serie de estructuras sociales y mecanismos culturales.

"Las instituciones educativas transmiten códigos de género que reproducen la jerarquía varones-mujeres." Acker, 1994

Instituto Nacional de las Mujeres (INMujeres, 2002). *Cultura institucional y equidad de género en la Administración Pública*. México: Instituto Nacional de las Mujeres.

Instituto Nacional de las Mujeres (INMujeres, 2007). *Glosario de género*. México: Instituto Nacional de las Mujeres.

Equidad de Género

La **equidad de género** se considera una herramienta eficaz que permite visibilizar una distribución más equitativa no solo a nivel económico, profesional, actividades del hogar, así como en la vida cotidiana.

El término equidad no es sinónimo de igualdad. Se entiende que la igualdad de género supone el pleno y universal derecho de hombres y mujeres al disfrute de la ciudadanía, no solamente política sino también civil; sin embargo, ello no significa que mujeres y hombres deban convertirse en iguales, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no han de depender de si han nacido hombres o mujeres. (INMujeres, 2012)

La **equidad de género** es la imparcialidad en el trato que reciben mujeres y hombres de acuerdo con sus necesidades respectivas ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades. (UNESCO)

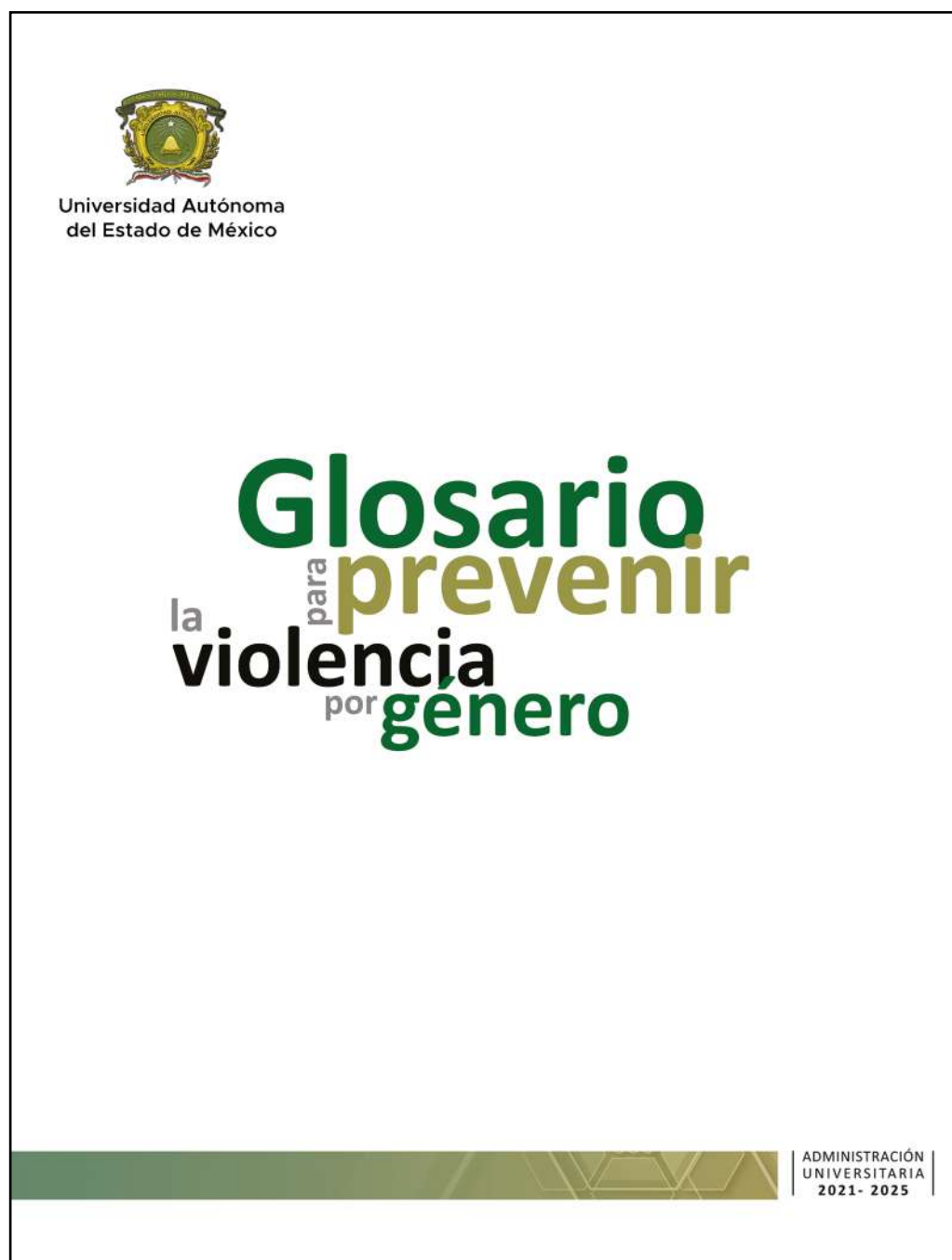
Instituto Nacional de las Mujeres (INMujeres, 2012). *Modelo de equidad de género MEG-2012. Modelo del Sistema de Gestión de Equidad de Género*. México: INMujeres.

UNESCO (s/f). *Igualdad de género*.

#SomosUAEMéx

El objeto número tres corresponde a un folleto que contiene una breve pero concisa descripción de la terminología básica necesaria para entender lo relacionado con la perspectiva de género y la violencia por género (**figura 36**).

Figura 36. Portada del folleto: *Glosario para prevenir la violencia por género*



El objeto número cuatro está conformado a su vez por tres objetos:

Una infografía (**figura 37**) que contiene los datos de contacto de diversos espacios que dan apoyo a las personas que viven violencia por género (Nombre de la institución, dirección, correos electrónicos y teléfonos) tanto en el Estado de México como en la UAEMEX.

Figura 37. Infografía: *Violencia por género*

1 Disponible en: https://semujeres.edomex.gob.mx/linea_atencion_por_violencia
2 Disponible en: <https://www.gob.mx/inmujeres/articulos/servicios-de-atencion-a-mujeres-en-situacion-de-violencia-de-los-estados?idiom=es>
3 Disponible en: <https://oag.uaemex.mx/>

Violencia por género

Algunas instituciones que pueden auxiliar si sufres, o conoces a alguien que sufra violencia por género:

- ▶ **Atención a Mujeres en Situación de Violencia**
A TRAVÉS DE LA LÍNEA TELEFÓNICA 800 108 40 53
- ▶ Lada sin costo 800 00 854 00
Centro de Atención Telefónica del Gobierno del Estado de México
- ▶ Lada sin costo 800 696 96 96
Valle de Toluca
- ▶ 070 Subdirección de Protección de derechos de Niñas, Niños y Adolescentes¹

El número **911** es una de las vías para recibir llamadas para atender emergencias relacionadas a distintos tipos de violencia, como lo son: abuso sexual, acoso u hostigamiento sexual, violación, violencia de pareja y violencia familiar.

Si sufres violencia digital o algún ciberdelito puedes denunciar al 088 de manera segura y confidencial. Conoce más: <https://www.gob.mx/gncertmx>²

Si te sientes insegura o corres peligro, llama al **911 EMERGENCIAS**

Que la violencia no se quede encerrada en casa. ¡No estás sola!

Tu universidad te escucha **¡DENUNCIA!**
Si tus derechos han sido vulnerados

Acude a:

- ▶ Oficina de la Abogada General
- ▶ Dirección de tu espacio académico
- ▶ Defensoría de los Derechos Universitarios

También puedes ingresar a:

ADMINISTRACIÓN UNIVERSITARIA 2021-2025 | AG

Puedes contactar a la oficina de la Abogada General vía facebook: Abogada General Uaeméx

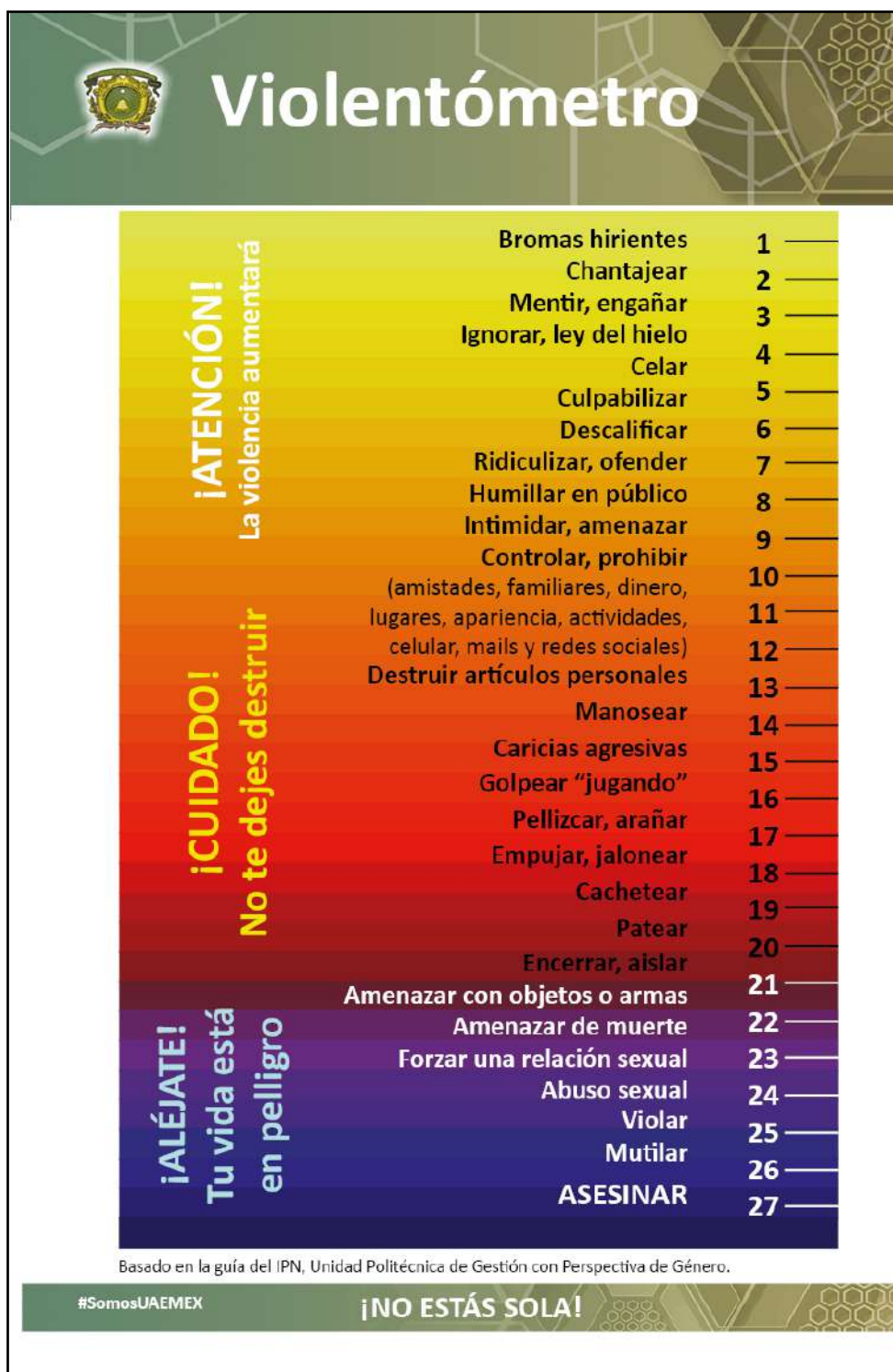
Vía X: Abogada General_UAEMéx

O por correo electrónico dresponsabilidad@uaemex.mx³

#SomosUAEMéx

Un violentómetro (figura 38), idea retomada del apoyo visual desarrollado por el Instituto Politécnico Nacional (IPN) para reconocer el grado de violencia por género que implican algunas acciones cotidianas.

Figura 38. Violentómetro



Un tríptico (**figura 39**) con la información específica de los diversos tipos de violencia por género.

Figura 39. Tríptico: *Violencia por género*

- **Matrimonio infantil.** Enfatiza que la unión en matrimonio debe ser una decisión libre y con el pleno consentimiento de ambas partes, por lo que se considera una violación a la Declaración Universal de Derechos Humanos cuando se da en menores de edad.
- **Violencia en línea o digital.** Cualquier tipo de acercamiento de tipo sexual por medio de la tecnología de la información y las comunicaciones (teléfonos móviles, internet, medios sociales, videojuegos, mensajes de texto, correos electrónicos, etc.), dentro de la cual se incluyen:
 - ▶ **Ciberacoso.** Envío de mensajes amenazantes o intimidatorios.
 - ▶ **Sexteo o sexting.** Envío de mensajes o fotos con contenido explícito sin el consentimiento de la persona que los recibe.
 - ▶ **Doxing.** Exposición de información, fotos o videos privados sin autorización de la persona afectada.



Organización de las Naciones Unidas (ONU Mujeres, s/f). Preguntas frecuentes: tipos de violencia contra las mujeres y los niños. ONU Mujeres.
3 imágenes recuperada de: <https://www.hiberacion.com/nacional/aprueba-el-congreso-tipificar-el-feminicidio/>

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO

DOCTOR EN CIENCIAS E INGENIERÍA AMBIENTALES
CARLOS EDUARDO BARRERA DÍAZ
RECTOR

DOCTOR EN CIENCIAS COMPUTACIONALES
JOSÉ RAYMUNDO MARCIAL ROMERO
SECRETARIO DE DOCCENCIA

DOCTORA EN CIENCIAS SOCIALES
MARTHA PATRICIA ZARZA DELGADO
SECRETARIA DE INVESTIGACIÓN Y ESTUDIOS AVANZADOS

DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MARCO AURELIO CENFUEGOS TERRÓN
SECRETARIO DE RECTORÍA

DOCTORA EN HUMANIDADES
MARÍA DE LAS MERCEDES PORTILLA LUJA
SECRETARIA DE DIFUSIÓN CULTURAL

DOCTOR EN CIENCIAS DEL AGUA
FRANCISCO ZEPEDA MONDRAGÓN
SECRETARIO DE EXTENSIÓN Y VINCULACIÓN

DOCTOR EN EDUCACIÓN
OCTAVIO CRISÓFORO BERNAL RAMOS
SECRETARIO DE FINANZAS

DOCTORA EN CIENCIAS ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS
ERÉNDIRA FIERRO MORENO
SECRETARIA DE ADMINISTRACIÓN

DOCTORA EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MARÍA ESTHER AURORA CONTRERAS LARA VEGA
SECRETARIA DE PLANEACIÓN Y DESARROLLO INSTITUCIONAL

DOCTORA EN DERECHO
LUZ MARÍA CONSUELO JAIMES LEGORRETA
ABOGADA GENERAL

DOCTORA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
YOLANDA EUGENIA BALLESTEROS SENTÍAS
SECRETARIA TÉCNICA DE LA RECTORÍA

LICENCIADA EN COMUNICACIÓN
GIANELY VALENCIA ALCÁNTARA
DIRECTORA GENERAL DE COMUNICACIÓN UNIVERSITARIA

DOCTOR EN CIENCIAS SOCIALES
LUIS RAÚL ORTIZ RAMÍREZ
DIRECTOR DE CENTROS UNIVERSITARIOS Y UNIDADES ACADÉMICAS PROFESIONALES REGIÓN A

Violencia por género

ADMINISTRACIÓN UNIVERSITARIA 2021 - 2025

La violencia contra las mujeres es el resultado de un entramado complejo que incluye, al menos, la socialización y la educación, el lenguaje, los medios de comunicación, la representación política, la organización institucional, la distribución de los ciudadanos y la organización del trabajo remunerado.

La Barbera y Wences (2020)

La Organización de las Naciones Unidas define la violencia como cualquier acto emocional, físico, sexual, económico y/o psicológico, donde igualmente se consideran las amenazas.

La ONU categoriza las violencias hacia las mujeres que ocurren en el ámbito privado, distinguiendo las que tienen que ver con la familia o la pareja sentimental:

- **Violencia económica.** Cuando se obliga a la mujer a tener una dependencia financiera, lo que le impide ser independiente y la obliga a estar bajo el control de quien lleva los recursos económicos, con lo cual se ve condicionado su acceso a la educación, el trabajo, las amistades y cualquier cosa que quiera obtener.
- **Violencia psicológica.** Sucede cuando por medio de amenazas a la propia mujer o a sus seres queridos (familiares, hijos, entre otros) infunden temor y sometimiento con el fin de mantenerla bajo control.

La Barbera, M. C. y Wences, I. (2020). La "Discriminación de género" en la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Revista Andamios, 17(42), pp. 59-87.



Como violencias al exterior del hogar, la Organización de las Naciones Unidas distingue:

- **Feminicidio.** Es la acción de quitarle la vida a la mujer, por el solo hecho de ser mujer. Normalmente le anteceden abusos y violencias.

- **Violencia emocional.** En este tipo de violencia se busca minimizar la autoestima de la mujer mediante críticas, insultos y agresiones verbales.
- **Violencia física.** Consiste en infringir o intentar causar daño con golpes ya sea con manos, pies, o cualquier objeto que atente la integridad física de la víctima. Puede incluir daños a la propiedad.
- **Violencia sexual.** Implica obligar a la mujer a tener relaciones sexuales sin su consentimiento.

- **Violencia sexual.** Se refiere a cualquier acto de tipo sexual donde no existe el consentimiento de la víctima.
 - ▶ **Acoso sexual.** Implica tanto por contacto físico no consentido como no físico de tipo sexual, así como comentarios sexuales directos o indirectos hacia la mujer, o exhibición de órganos sexuales.
 - ▶ **Violación.** Plantea cualquier tipo de penetración sea anal, vaginal u oral no consentida con alguna parte del cuerpo o algún objeto.
 - ▶ **Cultura de violación.** Considerada así cuando es el círculo social que normaliza y justifica la violencia sexual.
- **Trata de personas.** La utilización y explotación sexual de las personas por medio de la fuerza y engaños.
- **Mutilación genital femenina.** Se refiere a la manipulación y eliminación de una parte de los órganos genitales femeninos con base en creencias religiosas o con la intención de eliminar el placer en el acto sexual.




2 Imagen recuperada de: https://fuerzasunidasporunmejorplaneta.blogspot.com/2015/08/dia-mundial-contra-la-trata-de-personas_8.html

ADMINISTRACIÓN UNIVERSITARIA 2021 - 2025

El objeto número seis es una infografía sobre los estereotipos y roles de género (figura 41), con las definiciones y algunos ejemplos gráficos sobre estos tópicos.

Figura 41. Infografía: *Estereotipos y roles de género*



Universidad Autónoma
del Estado de México

¹ López M., M. (2004). *Enciclopedia de paz y conflictos*. España: Universidad de Granada.

² Gobierno de México (s/f). *Conceptos básicos sobre género*.

³ Lamas, M. (1986). *La antropología feminista y la categoría "género"*. *Nueva Antropología*, 3(30), pp. 173-198.

⁴ Instituto Nacional de las Mujeres (INMujeres, 2007). *Glosario de género*. México: Instituto Nacional de las Mujeres.

^a Imagen recuperada de: <https://www.pinterest.es/pin/472174342175821782/>

^b Imagen recuperada de: <https://www.lifeder.com/roles-genero/>

Estereotipos y Roles de Género


Los *estereotipos* y *roles de género* son una forma de obstaculizar el desarrollo integral de las mujeres, afectándolas a nivel físico, psicológico, emocional, laboral, económico e interpersonal.


Los **estereotipos de género** defienden la superioridad masculina y la atribución de determinadas actividades y características intrínsecas a uno y otro sexo, y que suelen situar a los varones en posiciones de poder o dominio sobre las mujeres. La libertad de elección de las mujeres está condicionada por las expectativas que socialmente se tienen de ellas. Estos condicionamientos minan la calidad de vida de las mujeres, pues solo pueden tener acceso a posiciones subordinadas o inferiores, desde donde tienen poca o nula libertad y acceso a mejorar su proyecto de vida¹.

Los **estereotipos de género** son creencias socialmente construidas entre hombres y mujeres. Dichas construcciones se elaboran y se refuerzan mediante refranes, canciones, cuentos, los medios de comunicación, la religión, la cultura, las costumbres, la educación, entre otros.

Se aprenden en las familias, en las escuelas; en las religiones, en los medios de comunicación².


Los **roles de género** se conforman con el conjunto de normas y prescripciones que dicta la sociedad y la cultura sobre el comportamiento femenino o masculino³. Se reconoce como rol de género cuando se asignan y limitan las actividades a un género en específico, oponiéndose a que dicha actividad o actividades sean realizadas por el género contrario.






Normalmente se distinguen tres tipos de **roles de género**:

- **Rol productivo.** Actividades de orden público por las que se obtiene una remuneración económica, reconocimiento, poder, autoridad y estatus.
- **Rol reproductivo.** Aquellas que tienen que ver con la reproducción humana, así como la crianza y educación de las hijas e hijos y todo el cuidado y mantenimiento de la casa y de los que habitan en ella.
- **Rol de gestión comunitaria.** Actividades que se llevan a cabo para el bien de la comunidad⁴.





Para el objeto número siete se presenta una infografía que desarrolla el tema de la discriminación con algunas de sus subcategorías (**figura 42**).

Figura 42. Infografía: *Discriminación por género*


Universidad Autónoma del Estado de México

¹ Organización de las Naciones Unidas (ONU, 1979). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.*
² Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM, 2017). *Manual para el uso de lenguaje incluyente y con perspectiva de género. Lo que bien se dice... Bien se entiende.* México.
³ Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2016). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.*
⁴ Imagen recuperada de: <https://www.ejemplos.cc/multiculturalidad/>
⁵ Imagen recuperada de: <https://www.gaceta.unam.mx/afecta-a-mujeres-todavia-exclusion-y-discriminacion/>
⁶ Imagen recuperada de: <https://www.bra.nrw.de/integration-migration/kompetenzzentrum-fuer-integration>

Discriminación por género

 La **discriminación** es un tipo de violencia que no distingue clase, raza, edad ni condición social; fortalecida por los estereotipos y roles de **género**, limita la participación activa de la mujer en las estructuras sociales.



La **discriminación contra la mujer** se refiere a toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.¹



La **discriminación de género** se ha construido también desde el lenguaje. Construir una nueva y justa concepción de la vida y de las relaciones entre personas nos obliga, necesariamente, a desterrar palabras que por siglos han creado inequidad.²



La **discriminación interseccional, compuesta o múltiple** es aplicable a cualesquiera dos o más identidades sociales discriminadas que se interrelacionan intrínsecamente en un individuo o grupo de individuos.³

Para el objeto número ocho se diseñó un folleto referente al lenguaje incluyente (**figura 43**), que contiene la definición de lenguaje incluyente, así como algunos ejemplos prácticos para aplicar tanto en la vida cotidiana como en el ámbito laboral.

Figura 43. Portada del folleto: *Manual de lenguaje incluyente*



Como objeto número nueve se diseñó un juego de cartas (**figura 44**) denominado: *¿Conciencia o prejuicio?* Donde cada tarjeta contiene un enunciado que ejemplifica situaciones cotidianas relacionadas con los diversos apartados del *botiquín de primeros auxilios con perspectiva de género*, para comentar y analizar entre el personal administrativo de la SIEA de la UAEMEX.

Figura 44. Juego de cartas: *¿Conciencia o prejuicio?*



Como el décimo elemento se propone una invitación (**figura 45**) titulada *Tu opinión cuenta*, con el propósito de animar al personal a evaluar el *botiquín de primeros auxilios con perspectiva de género*, proporcionar sugerencias de mejora, y/o proponer nuevas dinámicas y temáticas para su inclusión.

Figura 45. Invitación: *Tu opinión cuenta*



Es importante señalar que la disposición o arreglo no sigue ningún orden o categorización específicos, por lo que es susceptible de ser modificado de acuerdo a las necesidades del usuario.

4.3 Implementación a través de un grupo focal

De acuerdo con Arias y Covinos (2021) el grupo focal se distingue por ser de aplicación sobre todo en el marketing, debido a que es una forma de acercar un producto a un grupo específico de personas para obtener su opinión antes de lanzar el producto al mercado.

Álvarez (2003) señala que la idea del grupo focal surge de la tradición de tomar café en pequeños grupos, donde los participantes realizan críticas, razonamientos y análisis durante la reunión.

Este autor subraya que el tamaño típico de un grupo focal normalmente oscila entre cuatro y seis personas, priorizando la interacción de los participantes con el objeto diseñístico, para conocer su opinión tanto en aspectos positivos como negativos.

Para este trabajo de investigación, después de realizar la estrategia se seleccionaron a cinco personas entre aquellas que participaron en las entrevistas. El objetivo es presentar la estrategia aquí generada y observar las reacciones y opiniones de este grupo mediante una breve encuesta en un formulario de Google.

Las preguntas que se les realizaron después de mostrarles el *botiquín de primeros auxilios con perspectiva de género* son las siguientes:

Instrumento de medición sobre la percepción del personal administrativo acerca del Diseño de una estrategia para la prevención de la violencia por género en las relaciones laborales del personal administrativo de la SIEA de la UAEMEX

El siguiente cuestionario es parte del grupo focal como herramienta de investigación para el trabajo terminal de grado que lleva por nombre: "Diseño de una estrategia para la prevención de la violencia por género en las relaciones laborales del personal administrativo de la SIEA de la UAEMEX." con número de registro: MAEDIS-1523 de la Maestría en Diseño de la Facultad de Arquitectura y Diseño de la Universidad Autónoma del Estado de México.

Aviso de privacidad

Si tiene alguna duda sobre la aplicación o el uso de datos del siguiente cuestionario, lo invitamos a consultar el siguiente documento:

<https://acortar.link/So8IW>

Datos generales

Sexo: (a elegir)

Femenino / Masculino / Prefiero no decirlo

Lugar de residencia actual: (a elegir)

Zinacantepec / San Antonio Buenavista / Metepec / Santa María de las Rosas / San Bartolomé Tlaltelulco / Villas Santín / Comisión Federal Electricistas / Cerrillo Vista Hermosa / San Mateo Atenco / Almoloya de Juárez / El Seminario / Toluca / Lerma / Capultitlán / Santiago Tlacotepec / Col. Club Jardín / Unión / Villa Hogar / San Jerónimo Chicahualco / Col. Científicos / Centro / La curva / Sector Popular / Prados de Tollocan / San Felipe Tlalmimilolpan / Col. Universidad / Cacalomacán / La Florida / Morelos / Santa Ana Tlapaltitlán / Calimaya / San Andrés Ocotlán / San Mateo Oxtotitlán / Santa María Totoltepec

Último nivel de estudios: (a elegir)

Primaria / Secundaria / Preparatoria / Licenciatura trunca / Licenciatura con título / Maestría / Doctorado

¿Cuántos años tiene trabajando en la UAEMEX? (a elegir)

0 a 5 años / 6 a 10 años / 11 a 15 años / 16 a 20 años / 21 a 25 años / 26 a 30 años / 31 a 35 años

Su participación permitirá las fortalezas y puntos de mejora del Diseño de una estrategia para la prevención de la violencia por género en las relaciones laborales del personal administrativo de la SIEA de la UAEMEX.

¡Muchas gracias por su apoyo!

1. De acuerdo con su percepción, ¿Cómo evaluaría la funcionalidad del botiquín de primeros auxilios con perspectiva de género? (a elegir)

Excelente / Bueno / Regular / Malo

2. Los elementos de diseño de los diversos objetos que integran el botiquín de primeros auxilios con perspectiva de género, ¿Reconoce si se encuentran dentro del contexto de la imagen institucional de la Administración 2021-2025 de la UAEMEX? (a elegir)

Si / No

3. Por favor comente brevemente en qué aspectos el botiquín de primeros auxilios con perspectiva de género se encuentra o no dentro del contexto de la imagen institucional de la Administración 2021-2025 de la UAEMEX. Respuesta abierta.
4. ¿Qué problemáticas considera que resuelve el botiquín de primeros auxilios con perspectiva de género en su labor cotidiana dentro de la SIEA de la UAEMEX? (Es posible seleccionar varias opciones)

Tomar fotos o videos sin consentimiento

Segregación a mujeres en puestos de decisión

Recargamiento y/o tocamiento

Discriminación por género

Apoyo a actividades de cuidados familiares

Micromachismos

Falta de apoyo para crecer profesionalmente

Limitación para el ascenso laboral

Brecha salarial con compañeros del mismo tipo de plaza

Miradas morbosas

Comentarios discriminatorios

Todas las anteriores

Ninguna

5. Considera que el botiquín de primeros auxilios con perspectiva de género puede ayudar en la prevención de la violencia por género en las relaciones laborales del personal administrativo de la SIEA de la UAEMEX? (a elegir)

Si / No

6. ¿Por qué? Respuesta abierta.

7. De acuerdo con su experiencia y después de conocer el botiquín de primeros auxilios con perspectiva de género, ¿Considera que falta algún elemento que podría reforzar la estrategia de prevención de la violencia por género en las relaciones laborales del personal administrativo de la SIEA de la UAEMEX? (a elegir)

Si / No

8. Por favor indique brevemente qué elemento podría reforzar la estrategia de prevención de la violencia por género en las relaciones laborales del personal administrativo de la SIEA de la UAEMEX. Respuesta abierta.

9. ¿Considera que el botiquín de primeros auxilios con perspectiva de género posibilita reconocer y aprender sobre la violencia por género? (a elegir)

Si / No

10. ¿Por qué? Respuesta abierta.

11. ¿Le resulta claro y accesible el manejo del botiquín de primeros auxilios con perspectiva de género a través de los medios propuestos? (Es posible seleccionar varias opciones)

Folleto de Antecedentes

Tríptico de las Estrategias con Perspectiva de Género

Folleto de Glosario

Tríptico de Violencia por género

Infografía de Violencia por género

Violentómetro de Violencia por género

Infografía de Acoso y hostigamiento

Infografía de Estereotipos y roles de género

Infografía de discriminación por género

Folleto de Lenguaje Incluyente

Juego ¿Conciencia o prejuicio?

Invitación: Tu opinión cuenta

Todas las anteriores

Ninguna

12. ¿Integraría el uso del botiquín de primeros auxilios con perspectiva de género en su labor cotidiana dentro de la SIEA de la UAEMEX con la intención de ayudar a un motivar un espacio laboral libre de violencia por género? (a elegir)

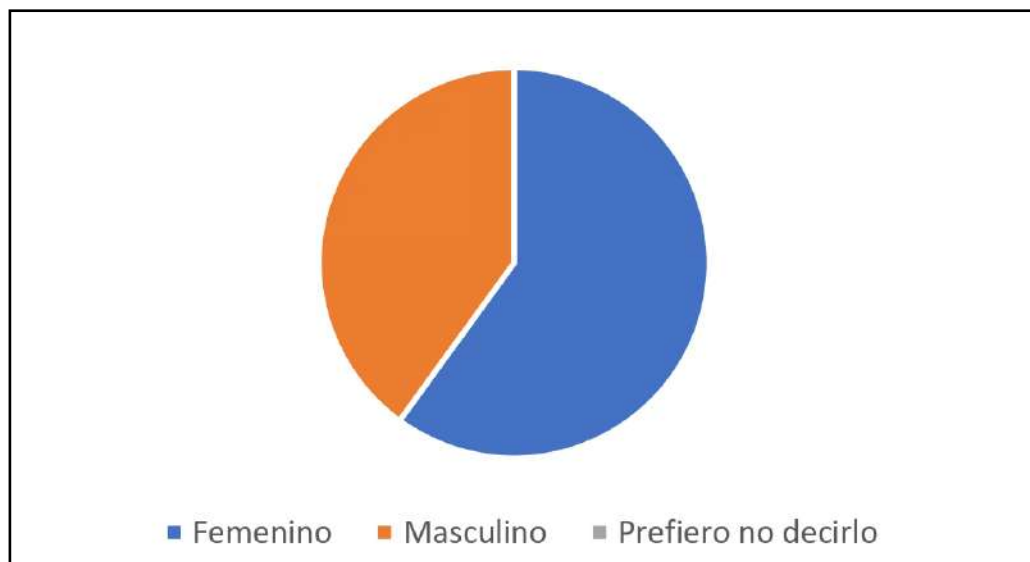
Si / No

13. ¿Por qué? Respuesta abierta.

¡Gracias por su participación!

El cuestionario inicia con cuatro preguntas que recopilan información general. El primer dato por proporcionar es el sexo de cada participante (**gráfica 41**), siendo que tres personas indicaron ser del sexo femenino y dos personas de sexo masculino:

Gráfica 41. Sexo (Grupo focal)

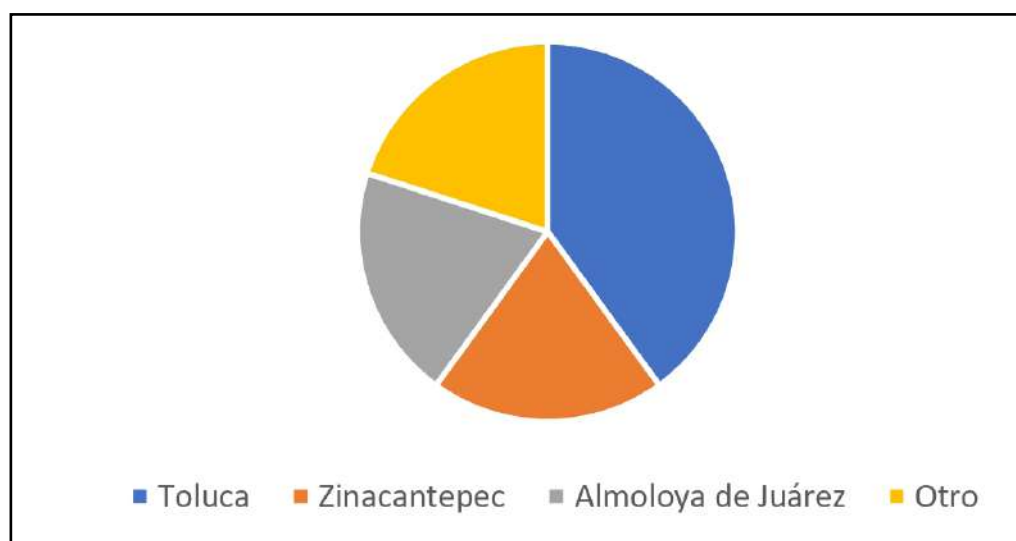


Fuente: Elaboración propia.

A continuación, se les pide que indiquen el lugar de su residencia (**gráfica 42**), con el fin de determinar si todos provienen de una misma población o viven en distintos lugares de la Zona Conurbana de Toluca.

En este contexto, dos personas mencionaron vivir en Toluca, una en Almoloya de Juárez, una en Zinacantepec y una persona indicó que reside en una población no especificada entre las opciones proporcionadas.

Gráfica 42. Lugar de residencia actual (Grupo focal)

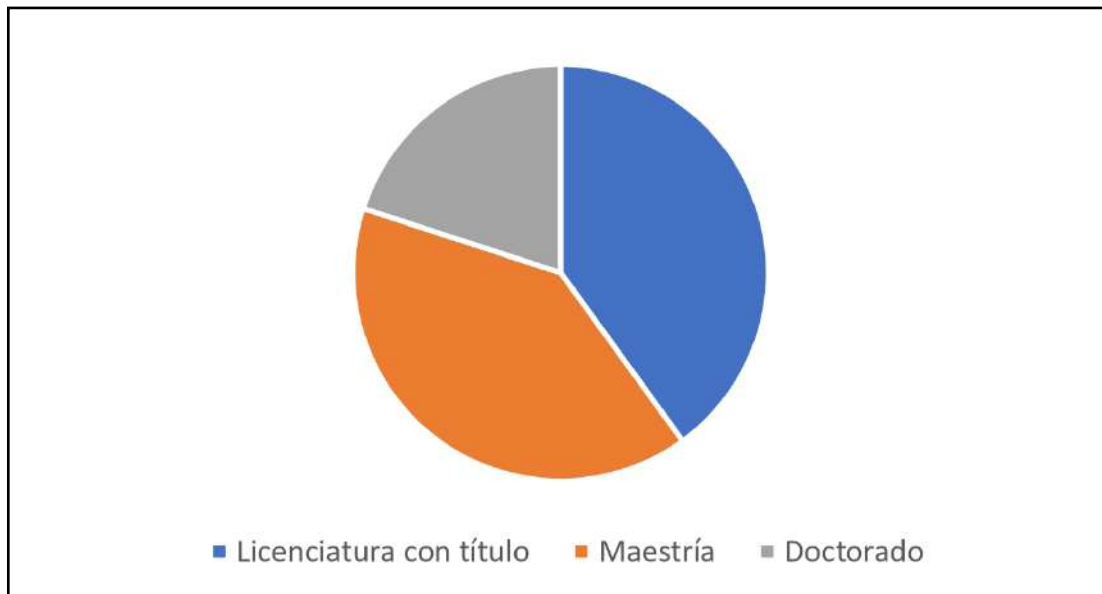


Fuente: Elaboración propia.

Se incluyó como información relevante el nivel educativo más reciente de los participantes (**gráfica 43**).

En este caso, dos personas informaron que han completado la licenciatura con título, otras dos indicaron poseer una maestría, y una persona señaló tener un doctorado.

Gráfica 43. Último nivel de estudios (Grupo focal)

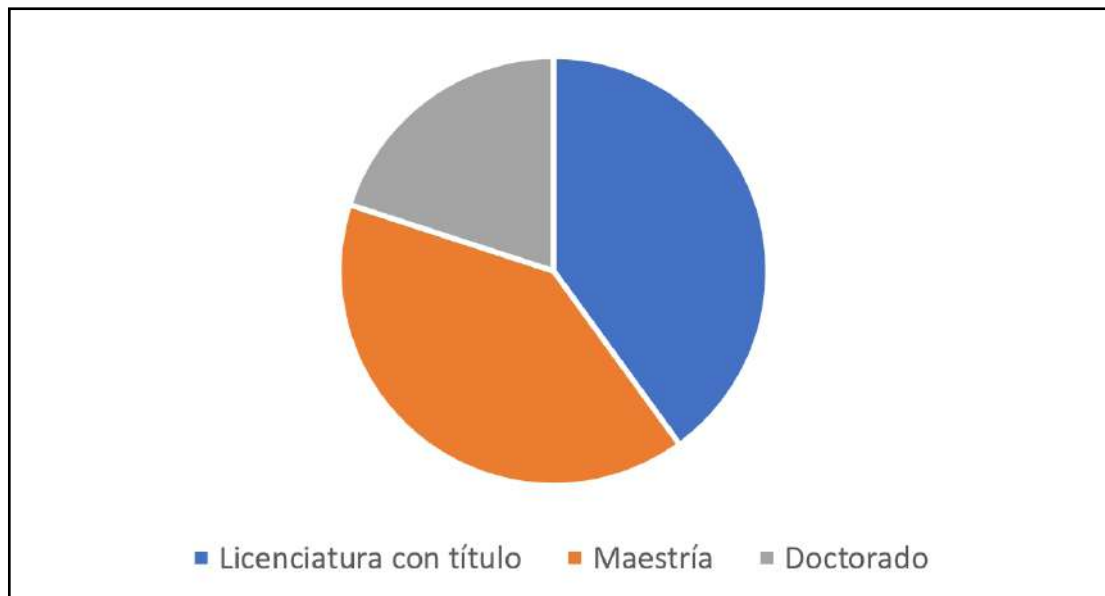


Fuente: Elaboración propia.

Finalmente, se solicitó a los participantes que especificaran los años que llevan laborando en la UAEMEX (**gráfica 44**).

Las respuestas reflejaron la siguiente distribución: una persona indicó tener una experiencia laboral de 16 a 20 años, dos personas mencionaron tener de 6 a 10 años trabajando en la universidad, otra persona declaró tener entre 11 a 15 años de antigüedad, y una más afirmó tener entre 21 y 25 años de trayectoria en la institución.

Gráfica 44. Años laborando en la UAEMEX (Grupo focal)



Fuente: Elaboración propia.

Dentro del cuestionario propiamente dicho, se inició solicitando una evaluación de la percepción sobre el contenido del *botiquín de primeros auxilios con perspectiva de género*, con el propósito de determinar si lo consideran funcional. En este sentido, las cinco personas (**100%**) indicaron que les pareció Excelente.

Posteriormente, se les interrogó sobre si consideran que los elementos de diseño presentes en los diversos objetos que componen el *botiquín de primeros auxilios con perspectiva de género* se alinean a la imagen institucional de la Administración 2021-2025 de la UAEMEX, donde las cinco personas (**100%**) respondieron afirmativamente.

Con la finalidad de profundizar en su percepción, se les solicitó a explicar la respuesta anterior, a lo cual proporcionaron su punto de vista personal. **(tabla 14)**

Tabla 14. ¿En qué aspectos el *botiquín de primeros auxilios con perspectiva de género* se encuentra o no dentro del contexto de la imagen institucional de la Administración 2021-2025 de la UAEMEX?

<i>Se encuentra dentro del contexto al ser uno de los temas importantes dentro de la administración.</i>
<i>Los documentos elaborados presentan una imagen institucional muy buena. En lo personal pensé que se trataba de instrumentos ya institucionalizados. Me parece excelente la información generada.</i>
<i>Los colores institucionales, escudo y en el PRDI 2021-2025.</i>
<i>Respeto, inclusión, identificación de violencia, identificación de perspectiva de género, etc.</i>
<i>Se apega a la imagen institucional.</i>

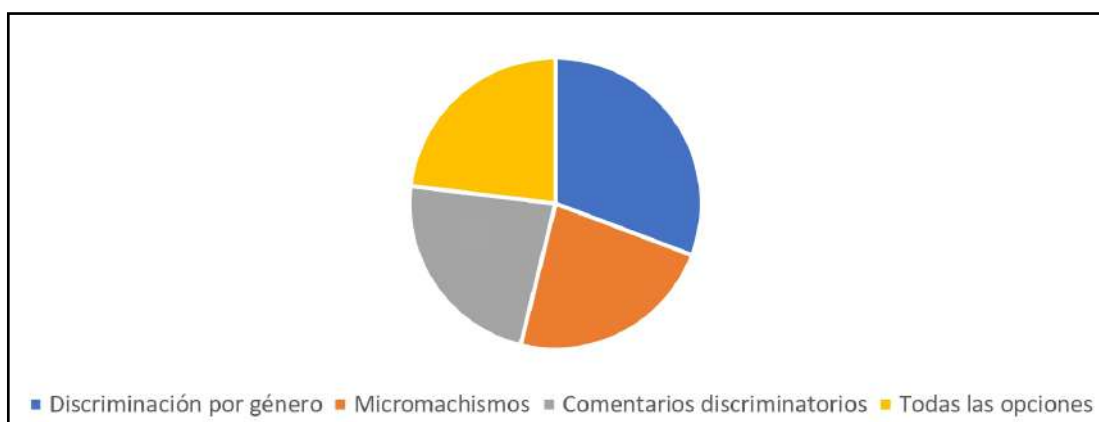
Fuente: Elaboración propia.

Como se puede observar, no sólo reconocen el uso de la imagen institucional de la Administración 2021-2025 de la UAEMEX, sino que además asocian esta imagen con los valores de la institución.

Como pregunta número tres, se les pidió que seleccionaran en un listado las problemáticas que desde su percepción resuelve el *botiquín de primeros auxilios con perspectiva de género* en su labor cotidiana dentro de la SIEA de la UAEMEX (**gráfica 45**).

Al tener la oportunidad de seleccionar varias opciones los resultados fueron muy diversos, los más destacados son:

Gráfica 45. ¿Qué problemáticas consideran que resuelve el *botiquín de primeros auxilios con perspectiva de género* en su labor cotidiana dentro de la SIEA de la UAEMEX? (Grupo focal)



Fuente: Elaboración propia.

Con cuatro respuestas: *discriminación por género* y con tres: *Comentarios discriminatorios, micromachismos y todas las opciones*. Lo que permite distinguir que desde su percepción, el *botiquín de primeros auxilios con perspectiva de género* si funcionaría si se implementara.

A continuación se les preguntó si consideran que el *botiquín de primeros auxilios con perspectiva de género* puede ayudar en la prevención de la violencia por género en las relaciones laborales del personal administrativo de la SIEA de la UAEMEX, pregunta que las cinco personas (**100%**) respondieron que sí.

Para enriquecer la respuesta anterior (**tabla 15**), se les pidió que explicaran su respuesta, a lo que contestaron:

Tabla 15. ¿Por qué considera que el *botiquín de primeros auxilios con perspectiva de género* puede ayudar en la prevención de la violencia por género en las relaciones laborales del personal administrativo de la SIEA de la UAEMEX?

<i>Ya tenemos conocimiento de la información</i>
<i>Es un instrumento que facilita el acceso a la información en temas de perspectiva de género. Además, lo hace de una manera ligera, clara y sencilla que facilita mucho su interpretación.</i>
<i>Porque no todos y todas tenemos los conceptos presentes sobre el tema de violencia por género, no se ubica el violentómetro en todos los espacios públicos.</i>
<i>Posible disminución de discriminación de género y brecha salarial</i>
<i>Limita acciones que perjudiquen tanto a hombres como a mujeres.</i>

Fuente: Elaboración propia.

Con lo cual se reconoce la pertinencia y necesidad de la aplicación del *botiquín de primeros auxilios con perspectiva de género* desde el punto de vista del mismo personal administrativo que labora en la SIEA de la UAEMEX.

En seguida se les consultó si de acuerdo con su experiencia y después de conocer el *botiquín de primeros auxilios con perspectiva de género* considerarían que falta algún elemento que podría reforzar la estrategia de prevención de la violencia por género en las relaciones laborales del personal administrativo de la SIEA de la UAEMEX (**gráfica 46**), a lo que tres personas respondieron que no y dos personas respondieron que sí.

Gráfica 46. ¿Considera que falta algún elemento que podría reforzar la estrategia de prevención de la violencia por género en las relaciones laborales del personal administrativo de la SIEA de la UAEMEX? (Grupo focal)



Fuente: Elaboración propia.

De igual forma, a continuación se les pidió que explicaran brevemente la respuesta anterior (**tabla 16**), a lo que contestaron:

Tabla 16. ¿Qué elementos considera que le faltan al *botiquín de primeros auxilios con perspectiva de género* que podrían reforzar la estrategia de prevención de la violencia por género en las relaciones laborales del personal administrativo de la SIEA de la UAEMEX?

<i>Información completa como el botiquín de primeros auxilios con perspectiva de género</i>
<i>Pienso que todos los documentos que integran el botiquín deben ser parte de cada espacio académico de la UAEMEX, por ejemplo, actualmente no contamos con trípticos de esta índole a nivel universidad o por lo menos no con esa claridad.</i>
<i>Colocarlo de manera física en espacios estratégicos de la SIEA</i>
<i>Ninguno, está muy entendible</i>
<i>Respeto mutuo de hombres hacia mujeres pero también de mujeres hacia los hombres en cuanto a solicitudes de información.</i>

Fuente: Elaboración propia.

Donde se puede apreciar que lo que perciben las personas que le falta a la estrategia es la implementación en los espacios laborales de la UAEMEX.

Para la siguiente pregunta, se les cuestionó si consideran que el *botiquín de primeros auxilios con perspectiva de género* posibilita reconocer y aprender sobre la violencia por género, a lo que las cinco personas (**100%**) respondió que sí.

Al pedirles que explicaran su respuesta anterior (**tabla 17**), la réplica obtenida es la siguiente:

Tabla 17. ¿Por qué considera que el *botiquín de primeros auxilios con perspectiva de género* posibilita reconocer y aprender sobre la violencia por género?

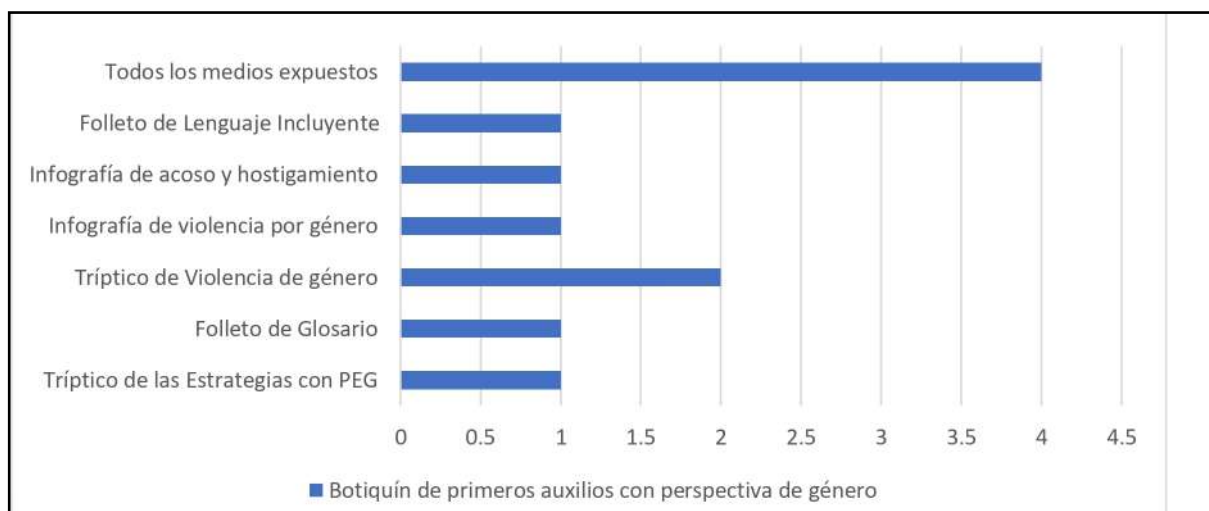
<i>Cuenta con información completa</i>
<i>Por supuesto, ya que permite un acceso más digerible a la información, con lo cual puede llegar a un mayor número de personas.</i>
<i>Porque nos proporciona la información detallada, específica y contundente de manera practica y al alcance de todos y todas</i>
<i>Identifica muy preciso los tipos de violencia, el glosario está muy bien, los folletos son muy claros, etc.</i>
<i>Porque tal vez lo vemos muy insignificante hasta el momento de ver el botiquín nos damos un panorama más amplio de lo que significa</i>

Fuente: Elaboración propia.

Es de resaltar que las mismas personas que laboran en la SIEA de la UAEMEX reconocen las virtudes y posibilidades que puede brindar el *botiquín de primeros auxilios con perspectiva de género* a todo el personal que ahí labora, la forma accesible a la información tal como en un botiquín médico: tomando sólo lo que necesitan para poder leerlo, entenderlo y aprender desde sus componentes.

Como siguiente pregunta se les solicitó que manifestaran si les resulta claro y accesible el manejo del *botiquín de primeros auxilios con perspectiva de género* a través de los medios propuestos (**gráfica 47**). En este punto tenían la opción de seleccionar varias respuestas:

Gráfica 47. ¿Le resulta claro y accesible el manejo del *botiquín de primeros auxilios con perspectiva de género* a través de los medios propuestos? (Grupo focal)



Fuente: Elaboración propia.

Donde cuatro personas marcaron *todos los medios expuestos* como claros y accesibles del *botiquín de primeros auxilios con perspectiva de género*. Se presentan todas las opciones señaladas aunque solo las haya señalado una persona porque se considera que es un indicador de los puntos más vulnerables que al parecer de esa persona se ven beneficiados con el botiquín.

A continuación se les preguntó si integrarían el uso del *botiquín de primeros auxilios con perspectiva de género* en su labor cotidiana dentro de la SIEA de la UAEMEX con la intención de ayudar a motivar un espacio laboral libre de violencia por género, pregunta que las cinco personas (**100%**) indicaron que sí.

Finalmente se les pidió que explicaran brevemente su respuesta anterior (**tabla 18**), a lo que respondieron:

Tabla 18. ¿Integraría el uso del *botiquín de primeros auxilios con perspectiva de género* en su labor cotidiana dentro de la SIEA de la UAEMEX con la intención de ayudar a motivar un espacio laboral libre de violencia por género?

<i>Me parece que con su información podemos actuar para contar con un espacio libre de violencia de género</i>
<i>Todos los instrumentos del botiquín son muy importantes para el desarrollo de mis labores en la UAEMEX. Incluso uno que resulta muy útil es el manual de lenguaje incluyente que resuelve dudas que surgen en la redacción de diversos documentos al interior de la UAEMEX.</i>
<i>Me parece una buena estrategia, ya que el personal que conforma la SIEA tendría acceso a los conceptos básicos que se deben conocer del tema. La interacción con el mismo, en diferentes circunstancias que no aplica para todos y todas, ya que no siempre son las mismas necesidades.</i>
<i>El trabajo en equipo siempre da buenos resultados</i>
<i>Nos ayudaría bastante en perfeccionar en nuestra propia labor contra la violencia de género</i>

Fuente: Elaboración propia.

Nuevamente se puede observar en sus respuestas que el *botiquín de primeros auxilios con perspectiva de género* logró despertar el interés en las personas que participaron en el grupo focal, incluso a las personas que reconocen no tener mucho acercamiento con el tema.

Durante la exposición del *botiquín de primeros auxilios con perspectiva de género* las personas se mostraron con un creciente asombro conforme veían los diversos objetos diseñísticos que lo conforman. Los más serios, sólo asentían con la cabeza y observaban cada detalle.

Manifestaron verbalmente su agrado e interés porque el *botiquín de primeros auxilios con perspectiva de género* sea una realidad en su espacio laboral que les brinde las herramientas necesarias para prevenir la violencia por género.

En base a lo expuesto, se concluye que el *botiquín de primeros auxilios con perspectiva de género* sería bien recibido por el personal administrativo de la Secretaría de Investigación y Estudios Avanzados (SIEA) de la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEMEX).

Esto se debe a que los diversos elementos de diseño que lo componen ofrecen información clara y concisa. La estrategia de diseño propuesta se centra en facilitar el acceso a la información de manera individualizada, mejorando la comprensión de cada subtema. Esto permite que el usuario pueda explorar los elementos de acuerdo a su interés o concentrarse en uno específico, evitando la saturación inicial con una cantidad extensa y compleja de información.

Es importante señalar que el propósito del *botiquín de primeros auxilios con perspectiva de género* no es proporcionar información exhaustiva sobre los temas planteados; sin embargo, cada uno de los elementos que lo conforman incluye referencias digitales de tal forma que el usuario que lo requiera o sea de su interés puede consultar para ampliar la información.

Al acceder de manera rápida y directa a la información de esta forma, el usuario se encuentra con datos accesibles que puede aplicar en sus tareas diarias dentro de la SIEA. Esto facilita la incorporación de conceptos y formas de aplicación en su lenguaje, tanto verbal como escrito, con el objetivo de prevenir la violencia de género en su entorno laboral.

4.4 Conclusiones

El interés por el tema de la violencia por género proviene de una necesidad personal de apoyar para concientizar sobre la importancia de la prevención y erradicación de la misma. Da la impresión de que los contextos históricos van cambiando, y en muchos aspectos así es. Sin embargo, cuando se habla de violencia por género pareciera que el tiempo se ha quedado detenido en un mismo punto que se repite una y otra vez, como si fuera un bucle temporal.

Al tener contacto cercano con la Secretaría de Investigación y Estudios Avanzados (SIEA) y sobre todo, observar y analizar los esfuerzos de la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEMEX) por hacer llegar a toda su comunidad, tanto estudiantil como académica y administrativa la información respecto a la violencia por género en diferentes modalidades: talleres, pláticas, seminarios, entre muchos otros, hizo

que surgiera el interés por colaborar de alguna forma en un tema primordial para la agenda del Plan Rector de Desarrollo Institucional 2021-2025.

Para lograr el objetivo planteado se postularon cuatro capítulos, mismos que se corresponden y responden a los objetivos específicos que sustentan y dan estructura a la investigación.

Así, el capítulo uno en concordancia con el objetivo específico número uno *Reconocer a la teoría de la comunicación y al lenguaje como agentes de construcción social*, se destaca la complejidad de la cultura como un fenómeno dinámico, simbólico y social, influyendo tanto a nivel individual como institucional. Se enfatiza la importancia del lenguaje como elemento central en la cultura y su evolución no solo como patrones de comportamiento, sino como significados interiorizados y objetivados en formas simbólicas.

Se postula que la relación entre cultura e individuo se presenta como bidireccional, donde la cultura se crea y recrea en el proceso práctico-discursivo, y el individuo contribuye a la transformación de los códigos culturales. La cultura institucional también juega un papel crucial en la conformación de valores compartidos y en la manifestación de poder dentro de una organización. La noción de identidad se entrelaza estrechamente con la cultura, siendo un proceso subjetivo y autorreflexivo influenciado por la cultura a la que pertenece. Los roles desempeñan un papel clave en la identidad, y se destaca la influencia de imágenes estereotipadas y patrones repetitivos de productos culturales en su formación.

El lenguaje, como sistema complejo de comunicación, se revela como una herramienta fundamental para la transmisión de mensajes, cultura e identidad. La relación entre lenguaje y conocimiento involucra procesos mentales individuales y sociales, destacando la capacidad del lenguaje para crear realidades simbólicas y construir la realidad humana.

La comunicación, como proceso interactivo e interpersonal, ha sido una necesidad fundamental a lo largo de la historia humana. La comunicación institucional, por su parte, se presenta como un elemento central para difundir la identidad, valores y cultura de una organización.

La investigación adopta el marco del constructivismo social, reconociendo que la realidad social es un constructo compartido. La internalización de construcciones externas y la socialización se presentan como elementos clave en la comprensión de la sociedad como una construcción humana.

Se analiza por otro lado, la evolución del diseño gráfico hacia el diseño de la comunicación visual marca un cambio significativo en su enfoque y responsabilidades. El diseño de la comunicación visual se presenta como una disciplina que puede influir en la construcción y transformación de la realidad social, reconociendo su papel en la creación de significados y valores culturales.

El diseño se reconoce como un agente fundamental en la construcción y transformación de la realidad social a través del discurso que maneja. La responsabilidad del diseñador se redefine, incluyendo aspectos profesionales, éticos, sociales y culturales. Este cambio de paradigma exige que el diseñador no solo se enfoque en la creatividad y la técnica, sino que también considere el impacto de sus mensajes en la sociedad.

La intervención en la comunicación institucional, a través del diseño se presenta como una estrategia destacada para desafiar y cambiar paradigmas, generando un impacto directo en la cognición social y por ende, en la construcción de una sociedad más equitativa y justa. En conjunto, es de resaltar la interconexión profunda entre cultura, identidad, lenguaje, comunicación, institucionalización, constructivismo social y diseño, subrayando su papel crucial en la configuración de la realidad social.

En el capítulo dos se atiende el objetivo específico número dos *Desarrollar el marco conceptual de la investigación a partir de distinguir las categorías que dan origen a la misma*; es decir, se aborda de manera integral la complejidad de la violencia de género, destacando la importancia de comprender y combatir no solo las manifestaciones evidentes como el acoso y la discriminación, sino también los elementos subyacentes como los estereotipos y roles de género arraigados en la sociedad. Se resalta la necesidad de reconocer la diversidad de identidades y expresiones de género, promoviendo cambios profundos en la sociedad para construir entornos libres de violencia y discriminación.

Se distingue que el uso del lenguaje sexista en la comunicación refleja una cultura androcéntrica, donde los intereses y experiencias del hombre son considerados como el centro del universo, relegando a las mujeres a un papel secundario e invisibilizando sus contribuciones. El lenguaje sexista, según la definición del Instituto Nacional de las Mujeres (2013), marca, discrimina, invisibiliza o devalúa a las personas en función de su sexo o identidad de género.

Por otro lado, la perspectiva de género en las instituciones de educación superior se destaca como una estrategia fundamental para incorporar la igualdad de género como principio rector, contribuyendo a transformaciones sociales más profundas. Se reconoce la importancia de la concientización, la voluntad política y la transformación cultural en este proceso.

Finalmente, el análisis llevado a cabo en este trabajo de investigación destaca la evolución y el impacto de eventos a nivel mundial que han influido en los cambios legislativos relacionados con el trato y reconocimiento de las mujeres. Se subraya el histórico menosprecio, ignorancia y violencia hacia las mujeres, señalando la urgencia de un cambio en estas prácticas.

El capítulo tres atiende a los objetivos específicos tres y cuatro: *Reconocer el marco contextual de la investigación: los aportes de antecedentes institucionales sobre el tema* y *Generar un diagnóstico que permita conocer el estado del conocimiento del personal de la SIEA sobre violencia por género para realizar una estrategia de diseño de comunicación institucional*. En este capítulo se abordan instrumentos internacionales clave como la *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer y su protocolo facultativo* (CEDAW, 1981), la *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará, 1994)*, resaltando sus recomendaciones y compromisos para eliminar la violencia por género, los objetivos estratégicos de la *IV Conferencia Mundial de la Mujer en Beijing* (1995), entre otros; destacando la importancia de la igualdad en la educación y la prevención de la violencia por género.

En relación con las Instituciones de Educación Superior (IES), se distingue la persistencia de obstáculos históricos que han limitado el acceso y la participación de las mujeres en la educación superior. Aunque los indicadores muestran un aumento en la participación femenina en las IES, se mantienen las desigualdades en los lugares de trabajo, fundamentadas en condiciones sociales y culturales arraigadas. La transformación de estos constructos culturales se plantea como un requisito esencial para superar las desigualdades de género.

Por otra parte, a nivel nacional se destaca la relevancia de los marcos legales mexicanos para abordar estas cuestiones, como la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* (1917), la *Ley del Instituto Nacional de las Mujeres* (2001), además de la recién promulgada *Ley General de Educación Superior* (2021) la cual incluye disposiciones para garantizar la seguridad y prevenir la violencia por género en las instituciones educativas.

Se ratifica la importancia de la Red Nacional de Instituciones de Educación Superior (RENIES) en la promoción de la igualdad de género en las instituciones de educación superior de México, la cual a través de un plan de acción con ocho ejes estratégicos busca evaluar aspectos clave relacionados con la implementación de estrategias para la prevención de la violencia por género.

Se enfatiza la necesidad de integrar la perspectiva de género en todas las áreas y departamentos de las instituciones de educación superior, reconociendo la labor de algunas universidades que ya han desarrollado manuales y guías de lenguaje incluyente. Sin embargo, se observa que hay diferencias en la extensión, diseño y enfoque de estos documentos, lo que destaca la diversidad de enfoques y estrategias adoptados por diferentes instituciones. En el caso específico de la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEMEX), se resalta su compromiso con la igualdad de género y su participación en iniciativas nacionales. Sin embargo, se enfatiza la importancia de desarrollar una guía específica y accesible para el personal administrativo y académico, así como la necesidad de actualizar y fortalecer los documentos existentes.

La metodología empleada para la realización del diagnóstico se basa en el marco lógico de la Organización de las Naciones Unidas y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (ONU/CEPAL, 2015) mediante la cual fue posible desarrollar tanto el árbol de problemas como el árbol de objetivos, con los cuales se analiza la información recolectada y se toman decisiones de las mejores opciones para la mejor propuesta de estrategia de diseño al evaluar y reflexionar sobre los resultados obtenidos con las herramientas de investigación de las relaciones subjetivas y las interacciones sociales en la SIEA de la UAEMEX.

Inicialmente, se definieron los indicadores de género en la SIEA, lo que ofrece una perspectiva cuantitativa sobre la participación de mujeres y hombres en diversos niveles y roles dentro de la institución.

Este diagnóstico fue trascendental para vislumbrar las áreas de oportunidad que existen en las relaciones laborales del personal mencionado, con una validez representativa al contar con el 67% del universo de personas que laboran en la SIEA, lo que se traduce en un 95% de nivel de confianza con un 6.3% de margen de error tan solo de la aplicación del cuestionario.

Los resultados obtenidos del cuestionario y la entrevista aplicados se tradujeron en dos grandes grupos de personas: un primer grupo que lo conforman personas muy interesadas en el tema, que asisten a cursos, talleres, y que a la vez reconocen puntos específicos que demandan atención y seguimiento en cuanto a la violencia por género. Por otro lado, está el grupo de personas que no están interesadas en el tema pero que además muestran cierto nivel de confusión con los conceptos relacionados a la violencia por género.

Adicionalmente, los resultados obtenidos a través del cuestionario proporcionaron una base esencial para la comprensión y posterior abordaje de la violencia por género

dentro de la SIEA de la UAEMEX, mismos que revelan una resistencia significativa por parte de algunos de los participantes hacia la adopción de cambios en el lenguaje. A pesar de la conciencia sobre la importancia de abordar la violencia por género, se identifican barreras actitudinales y percepciones arraigadas que dificultan la aceptación de nuevas prácticas lingüísticas. Esto resalta la necesidad de una mayor sensibilización y educación sobre cómo el lenguaje contribuye a la construcción de normas sociales y la reproducción de desigualdades.

El capítulo cuatro se ocupa del objetivo específico número cinco *Proponer una estrategia de diseño de comunicación institucional que permita la prevención de la violencia por género en las relaciones laborales del personal administrativo de la SIEA de la UAEMEX*. Donde en base a la metodología de Norberto Chaves a lo largo de varias etapas, desde la investigación inicial hasta la definición de una política de imagen y comunicación, se destaca la importancia de la comunicación en diversos aspectos de la vida laboral, como la vestimenta, la arquitectura, las relaciones interpersonales y las normas laborales, como elementos que contribuyen a la construcción de la identidad institucional.

El diseño estratégico postula que se centra en el enfoque del usuario, buscando generar empatía y proponer soluciones innovadoras. La estrategia se materializa en un *botiquín de primeros auxilios con perspectiva de género* que incluye elementos como folletos, trípticos, infografías y dinámicas lúdicas, abordando temas fundamentales como la violencia por género, acoso y hostigamiento, estereotipos y roles de género, discriminación por género, lenguaje incluyente, entre otros.

Es importante destacar que la propuesta va más allá de la información impresa, ya que incorpora la participación activa del personal, solicitando su opinión y sugerencias para mejorar la estrategia. Además, se recomienda la implementación de una línea de atención anónima contra la violencia por género, brindando un enfoque transdisciplinario y remitiendo a expertos según las necesidades de las y los usuarios.

El proyecto del *botiquín de primeros auxilios con perspectiva de género* demuestra ser una herramienta eficaz y bien recibida por el personal administrativo de la Secretaría de Investigación y Estudios Avanzados (SIEA) de la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEMEX) a través de la implementación de un grupo focal, se ha logrado obtener una retroalimentación positiva y detallada sobre la percepción del personal administrativo respecto a este innovador enfoque, donde se evidenció un interés creciente por parte de los participantes. La claridad y accesibilidad de los medios propuestos como folletos, trípticos e infografías, entre otros contribuyen al éxito del proyecto. Además, la integración del *botiquín de primeros auxilios con perspectiva de género* en la labor cotidiana del personal administrativo se percibe como una oportunidad para motivar un espacio laboral libre de violencia por género.

La estrategia de diseño, que permite acceder a la información de manera segmentada y modular, ha sido bien recibida. Se reconoce que esta aproximación facilita la comprensión de los diversos temas relacionados con la perspectiva de género y prevención de la violencia por género. La vinculación con la imagen institucional de la Administración 2021-2025 de la UAEMEX refleja coherencia y alineación con los valores de la institución, las respuestas positivas y el reconocimiento de su utilidad indican que este proyecto puede marcar la pauta para la promoción de un ambiente laboral incluyente y libre de violencia por género en la UAEMEX. Aún con todo, se plantea la posibilidad de integrar elementos adicionales propuestos por el mismo personal administrativo con la finalidad de sean las mismas personas que integran la SIEA quienes coadyuven a enriquecer la estrategia, con lo cual se integrarían como co-participantes del proyecto.

En conclusión, el proyecto refleja un enfoque integral que combina la metodología de Norberto Chaves, el diseño estratégico y la comunicación institucional para abordar la problemática de la violencia por género en el ámbito laboral de la SIEA de la UAEMEX. La inclusión de elementos físicos y digitales, así como la interactividad con el personal, demuestra un enfoque innovador y participativo en la prevención de la violencia por género. Las recomendaciones finales enfatizan la importancia de la retroalimentación continua, la evaluación de la efectividad y el mantenimiento de una comunicación abierta para asegurar la implementación exitosa y la sostenibilidad del proyecto.

Referencias

- Aguado T., J. M. (2004). *Introducción a las Teorías de la Comunicación y la Información*. España: Universidad de Murcia. Disponible en: [https://www.um.es/tic/Txtguia/Introduccion%20a%20las%20Teorias%20de%20la%20Informa%20\(20\)/TIC%20texto%20guia%20completo.pdf](https://www.um.es/tic/Txtguia/Introduccion%20a%20las%20Teorias%20de%20la%20Informa%20(20)/TIC%20texto%20guia%20completo.pdf)
- Alcaide L., E. (2019). Imagen social y contextos socioculturales en el discurso publicitario institucional español con fines sociales, *Pragmática Sociocultural/ Sociocultural Pragmatics*, 7(3), pp. 297-334. Disponible en: <https://doi.org/10.1515/soprag-2019-0026>
- Altieri M., A. (2001). ¿Qué es la cultura? *La lámpara de Diógenes*, 2(004), pp. 15-20 Disponible en: <https://pdf4pro.com/amp/view/la-l-225-mpara-de-di-243-genes-191-qu-233-es-la-cultura-6eabf1.html>
- Álvarez Gallou J., J. L. (2003). *Cómo hacer investigación cualitativa. Fundamentos y metodología*. México: Paidós.
- Alyeri (s/a). *Impresión offset-digital. Impresión de folletos*. Recuperado el 21 de octubre de 2023 de: <https://www.imprentacdmx.com/servicios-de-impresion/impresion-de-folletos/>
- Amador B., J. (2008). Conceptos básicos para una teoría de la comunicación. Una aproximación desde la antropología simbólica. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, L(203), pp. 13-52. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=42120302>
- Arias G., J. L. & Covinos G., M. (2021). *Diseño y Metodología de la Investigación*. Perú: Enfoques Consulting Eirl.
- Aristóteles (1988). *Tratados de Lógica I (Órganon)* 1ª reimpr. España: Gredos. Disponible en: <https://ia600707.us.archive.org/23/items/SofoclesEdipoRey/444.Aristoteles-Organon-pdf.pdf>
- Asociación de Mujeres Cineastas y de Medios Audiovisuales (CIMA, 2020). *Estereotipos, roles y relaciones de género en series de televisión de producción nacional: un análisis sociológico*. Madrid: Instituto de la Mujer y para la igualdad de Oportunidades y el Ministerio de Igualdad. Disponible en: https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/AreaEstudiosInvestigacion/docs/Estudios/Estereotipos_roles_y_relaciones_de_genero_Series_TV2020.pdf

- Ayala, E. (2018). Importancia de los conocimientos de los primeros auxilios básicos para los estudiantes de enfermería. *Opuntia Brava*, 10(1), pp. 79-89. Disponible en: <https://opuntiabrava.ult.edu.cu/index.php/opuntiabrava/article/view/57>
- Barbabosa M., P. (2016). La perspectiva de género en las instituciones de educación superior públicas en México frente a los problemas de desigualdad y violencia en razón del género, en *Educación, derecho y desigualdad* (pp. 127-154). Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo. Disponible en: <https://sjlatinoamerica.files.wordpress.com/2016/08/libro-derecho-estado-y-desigualdad-pdf-127-154.pdf>
- Barthes, R. (1971). *Elementos de semiología*. Madrid: Alberto Corazón. Disponible en: https://monoskop.org/images/2/24/Barthes_Roland_Elementos_de_semiolog%C3%ADa_1971.pdf
- Baute R., M. et al. (2017). Estrategia de equidad de género en el entorno universitario, *Universidad y Sociedad*, 9(2), pp. 50-57 Disponible en: <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
- Benavides D., J. (2005). Nuevas propuestas para el análisis del lenguaje en los medios. *Questiones Publicitarias*, 1(10), 13-33. Disponible en: <https://raco.cat/index.php/questionespublicitarias/article/view/349867>
- Berger, P. y Luckmann, T. (2003). *La construcción social de la realidad*. 18ª reimp. Argentina: Amorrortu. Disponible en: <https://zoonpolitikonmx.files.wordpress.com/2014/09/la-construccic3b3n-social-de-la-realidad-berger-luckmann.pdf>
- Beristáin, H. (2003). *Diccionario de retórica y poética* (7a. ed.). México: Porrúa.
- Bermúdez Q., E., et al. (2018). Perpetuación de violencias verbal y psicológicas en las relaciones afectivas y de familia en adolescentes de Cali. *Revista Científica General José María Córdova*, 16(21), pp. 61-80. Disponible en: <https://doi.org/10.21830/19006586.312>
- Bourdieu, P. (2000). *La dominación masculina*. Barcelona: Anagrama.
- Bronckart, J. P. (1980). *Teorías del lenguaje*. Barcelona: Herder. Disponible en: <https://vdoc.pub/download/teorias-del-lenguaje-603pm9jbibu0>
- Calsamiglia B., H. (2002). *Las cosas del decir. Manual de análisis del discurso*. (2ª reimp.) Barcelona: Ariel.
- Cámara de Diputados (2003). Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, *Diario Oficial de la Federación*. Disponible en: <https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/ley%20Federal%20para%20Prevenir%20la%20Discriminaci%F3n%281%29.pdf>

Cámara de Diputados (2021). Ley General de Educación Superior. Última reforma, Diario Oficial de la Federación, *Diario Oficial de la Federación*. Disponible en: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGES_200421.pdf

Cámara de Diputados (2022). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Última reforma, *Diario Oficial de la Federación*. Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

Cámara de Diputados (2022). Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia, Última reforma. *Diario Oficial de la Federación*. Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf>

Castañeda, Z. (2018). La infografía didáctica en la plataforma OCW de la Universidad del País Vasco. Cuantía y análisis del infográfico en comparación con otras imágenes didácticas en la plataforma en *Actas del V Congreso Internacional Latina de Comunicación Social -V CILCS-*, Universidad de La Laguna. Disponible en: https://www.academia.edu/34371290/La_infograf%C3%ADa_did%C3%A1ctica_en_la_plataforma_OCW_de_la_Universidad_del_Pa%C3%ADs_Vasco_Cuant%C3%ADa_y_an%C3%A1lisis_del_infogr%C3%A1fico_en_comparaci%C3%B3n_con_otras_im%C3%A1genes_did%C3%A1cticas_en_la_plataforma

Castellanos Ll., G. (2009). ¿“Lenguajes incluyentes” o lenguajes “políticamente correctos”?: cómo construir equidad en el discurso. *La manzana de la discordia*. 2(8), pp. 53-68 Disponible en: <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/53724>

Cavalcante C., A. M. (2018). Discriminación interseccional: concepto y consecuencias en la incidencia de violencia sexual contra mujeres con discapacidad. *Journal of Feminist, Gender and Women Studies*, (7), pp. 15-25. <https://doi.org/10.15366/jfgws2018.7.002>

Cerva C., D. (2017). Desafíos para la institucionalización de la perspectiva de género en instituciones de educación superior en México. Una mirada a los contextos organizacionales, *Revista Punto Género*, (8), pp. 20-38 <https://doi.org/10.5354/0719-0417.2017.48399>

Chaves, N. (1994). *La imagen corporativa. Teoría y metodología de la identificación institucional*. México: Ediciones G. Gili.

Ciudad de México (2013). Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en el Distrito Federal. *Diario Oficial de la Federación*. Disponible en: https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/programas/mujer/5_LegislacionNacionalInternacional/Legislacion/Estatal/Distrito%20Federal/A/Ley%20de%20Igualdad%20Sustantiva%20Distrito%20Federal.pdf

Ciudad de México (s/f). *Guía para la identificación de las acciones en materia de Igualdad Sustantiva a través de las Acciones Institucionales*. Disponible en: https://www.semujeres.cdmx.gob.mx/storage/app/media/Políticas/Guia_ClasificadorIgualdadSustantiva.pdf

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2020). *Décimo Cuarta Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe: La autonomía de las mujeres en escenarios económicos cambiantes*. Disponible en: <https://conferenciamujer.cepal.org/14/es/documentos/la-autonomia-mujeres-escenarios-economicos-cambiantes>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2022). *62 reunión de la Mesa Directiva de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. Reunión virtual 26 y 27 de enero de 2022*. Disponible en: https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/22-00047_mdm.62_acuerdos.pdf

Comisión Interamericana de Derechos Humanos/Relatoría Especial sobre los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales (CIDH/REDESCA, 2020). *Informe sobre Personas Trans y de Género Diverso y sus derechos económicos, sociales, culturales y ambientales*. Disponible en: <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/PersonasTransDESCA-es.pdf>

Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM, 2017). *Manual para el uso de lenguaje incluyente y con perspectiva de género. Lo que bien se dice... Bien se entiende*. México. Disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/183695/Manual_Lenguaje_Incluyente_con_perspectiva_de_g_nero-octubre-2016.pdf

Conesa, F. y Nubiola, J. (1999). *Filosofía del lenguaje*. Barcelona: Herder.

Consejo Nacional de la Cultura y las Artes/Gobierno de Chile (2016). *Guía de Lenguaje Inclusivo de Género*. Disponible en: <https://www.cultura.gob.cl/guias-lenguaje-inclusivo/>

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED, 2012). *Guía de acción contra la discriminación. Institución comprometida con la inclusión (ICI)*. México. Disponible en: https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/GuiaICI_ACCSS.pdf

Contreras S., E. R. (2013). El concepto de estrategia como fundamento de la planeación estratégica. *Pensamiento & gestión*, (35) pp. 152-181 Disponible en: <chrome-extension://efaidnbnmnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.redalyc.org/pdf/646/64629832007.pdf>

- Cook, R. & Cusack, S. (2010). *Estereotipos de género. Perspectivas Legales Transnacionales*. Bogotá: Profamilia. Disponible en: https://www.law.utoronto.ca/utfl_file/count/documents/reprohealth/estereotipos-de-genero.pdf
- Coordinadora del ONGD de la Comunidad Autónoma Vasca (1995). *Guía para alfabetizarse en género y desarrollo*. Bolivia: UNFPA.
- Cortés, R. & Sánchez, I. (2008). La infografía en los medios impresos. Estudio descriptivo de la infografía en el Diario La Nación. *Disertaciones: Anuario electrónico de estudios en Comunicación Social*, 1(1) Recuperado el 22 de octubre de 2023 en: <https://www.redalyc.org/pdf/5115/511555566005.pdf>
- Costa, J. (2014). Diseño de Comunicación Visual: el nuevo paradigma. *Expertia*. 2(4), pp. 89-107. <https://doi.org/10.5565/rev/grafica.23>
- Craig, R. T. (1999). Communication theory as a field. *Communication Theory*, 9(2), pp. 116-161 Disponible en: http://www.stes-apes.med.ulg.ac.be/Documents_electroniques/MET/MET-COM/ELE%20MET-COM%20A-8191.pdf
- Cubero P., R. (2005). Elementos básicos para un constructivismo social. *Avances en Psicología*, 23, pp. 43-61 Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/799/79902305.pdf>
- Delgado B., G. (2018). La Igualdad en momentos de crisis en CNDH, *Atrévete a cambiar: A una cultura de Igualdad Sustantiva*, pp. 125-143. Disponible en: <https://www.cndh.org.mx/documento/atrevete-cambiar-una-cultura-de-igualdad-sustantiva>
- De Martinis, N. y Hernández C., R. A. (2021). Violencias de género: miradas diversas, resistencias múltiples, *Ichan Tecolotl*, (346). Disponible en: <https://ichan.ciesas.edu.mx/violencias-de-genero-miradas-diversas-resistencias-multiples-entrada/>
- Duarte C., J. M. y García H., J. B. (2016). Igualdad, Equidad de género y Feminismo, una mirada histórica a la conquista de los derechos de las mujeres. *Revista CS*. 18, pp. 107-158. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.18046/recs.i18.1960>
- Envato Tuts+ (2021). *¿Cuáles son los distintos tipos de folletos?* Recuperado el 21 de octubre de 2023 de: <https://design.tutsplus.com/es/articles/what-are-the-different-types-of-brochure--cms-37036>
- Escuela de Comunicación Mónica Herrera (2013). Dimensiones del Diseño Estratégico. *Anuario de Investigación Edición Especial*. (7) pp. 1-83 Disponible en: https://syncros.monica Herrera.edu.sv/web/wp-content/uploads/2016/05/Proyecto-5_-Abierta-Edicio%CC%81n-Especial.pdf#page=10

- Fabbri, P. (2000). *El giro semiótico*. Barcelona: Gedisa.
- Facio, A. y Fries, L. (2005). Feminismo, género y patriarcado, *Academia. Revista sobre Enseñanza del Derecho de Buenos Aires*, 3(6), pp. 259-294. Disponible en: <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/revista-ensenanza-derecho/article/viewFile/33861/30820>
- Faustino, C. (2017). *Implementación de los primeros auxilios en el desarrollo de competencias del área de persona, familia y relaciones humanas en estudiantes del segundo grado del turno tarde de la institución educativa "Milagro de Fátima" Huánuco, 2017*. Universidad Nacional Hermilio Valdizán. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13080/2749>
- Fernández, V. (2020). *Comparativa sobre botiquín estudiantil, adherencia terapéutica y uso de medicamentos entre alumnos de Enfermería e Ingeniería Aeroespacial*. Universidad de León. Disponible en: <https://buleria.unileon.es/handle/10612/13131>
- Flecha, R. et al. (2010). *Teoría sociológica contemporánea*. (4ª. reimp.). Madrid: Espasa. Disponible en: https://pics.unison.mx/maestria/wp-content/uploads/2020/05/Teoria_sociologica_contemporanea.pdf
- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF, 2017). *Comunicación, infancia y adolescencia: guía para periodistas. Perspectiva de género*. Argentina: Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF). Disponible en: https://www.unicef.org/argentina/sites/unicef.org.argentina/files/2018-04/COM-1_PerspectivaGenero_WEB.pdf
- Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) (2022, 28 de junio). *Violencia de género*. UNFPA. <https://www.unfpa.org/es/violencia-de-g%C3%A9nero#readmore-expand>
- Francisco V., H. J. (2017). Berger y Luckmann: ¿Constructivismo social? en *Verdad, Realidad y Lógica*. Tucumán: UNT. Disponible en: https://www.academia.edu/43214489/_Berger_y_Luckmann_Constructivismo_social_Libro_Verdad_realidad_y_l%C3%B3gica_Comp_Sergio_Cardozo_Instituto_de_Epistemolog%C3%ADa_Facultad_de_Filosof%C3%ADa_y_Letras_UNT_Tucum%C3%A1n_2017_ISBN_978_987_754_090_1
- Frascara, J. (2000). *Diseño gráfico para la gente. Comunicaciones de masa y cambio social*. Buenos Aires: Infinito. Disponible en: https://www.academia.edu/7663147/Jorge_Frascara_Dise%C3%B1o_gr%C3%A1fico_para_la_gente_Comunicaciones_de_masa_y_cambio_social

- Foucault, M. (1976). *Vigilar y castigar. Nacimiento de la prisión*. Argentina: Siglo XXI Editores. Disponible en: <https://www.ivanillich.org.mx/Foucault-Castigar.pdf>
- Fuster G., D. (2019). Investigación cualitativa: Método fenomenológico hermenéutico, *Propósitos y representaciones*, 7(1), pp. 201-229. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n1.267>
- Gamonal A., R. y García G., F. (2015). La capacidad discursiva del diseño gráfico. *Arte, individuo y sociedad*, 27(1), pp. 9-24. Disponible en: <https://eprints.ucm.es/id/eprint/50811/1/43009-79931-3-PB.pdf>
- García P., N. (2021). *La mujer en la publicidad* [Máster en Estudios Interdisciplinarios de Género, Universidad de Salamanca] <https://docer.com.ar/doc/nsvccx8>
- Geertz, C. (2003). Descripción densa: hacia una teoría interpretativa de la cultura, en *La interpretación de las culturas*, España: Gedisa. Disponible en: [http://www.iunma.edu.ar/doc/MB/lic_ts_mat_bibliografico/ANTROPOLOG%C3%8DA%20PLAN%20UNSAM/t1.%20Geertz,%20la%20interpretacion%20\(1\).pdf](http://www.iunma.edu.ar/doc/MB/lic_ts_mat_bibliografico/ANTROPOLOG%C3%8DA%20PLAN%20UNSAM/t1.%20Geertz,%20la%20interpretacion%20(1).pdf)
- Giménez, G. (2009). Cultura, identidad y memoria. Materiales para una sociología de los procesos culturales en las franjas fronterizas. *Frontera Norte*, 21(41), pp. 7-32. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-73722009000100001&lng=es&tlng=es.
- Gobierno de México (s/f). *Conceptos básicos sobre género*. Disponible en: <http://www.tfca.gob.mx/es/TFCA/cbEG>
- Gobierno del Estado de México (s/f). *Alerta de Género*, recuperado el 26 de febrero de 2023. Disponible en: https://alertadegenero.edomex.gob.mx/acerca_alerta#:~:text=La%20segunda%20Alerta%2C%20enfocada%20a,Toluca%20y%20Valle%20de%20Chalco.
- Gobierno del Estado de Nayarit (2014). *Manual con perspectiva de género para la comunicación social institucional del estado de Nayarit*. México: Gobierno del Estado de Nayarit. Disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/50188/Manual_Comunicaci_n_Social_2014.pdf
- Gómez y P., M. (2015). La violencia de la publicidad contra la mujer. *Questiones Publicitarias: Revista Internacional de Comunicación y Publicidad*, 1(20), pp. 58-73. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5407308>
- Grupo Plural de Igualdad Sustantiva (18 de octubre de 2022). Cámara de Diputados. LXV Legislatura. <http://www5.diputados.gob.mx/index.php/camara/Igualdad-Sustantiva/Que-es-el-Grupo>

- Guardia de V., N. (2009). *Colección Pedagógica. Formación inicial de docentes centroamericanos de Educación Primaria Básica*. Costa Rica: CECC/SICA.
- Guichard B., C. (2018). *Manual de comunicación no sexista. Hacia un lenguaje incluyente*. (6ª reimp.) México: INMujeres. Disponible en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101265.pdf
- Hernández, E., et al. (2004). Educación sanitaria: el botiquín casero. *Pharmacy Practice*, 2(1), pp.46-49. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/690/69020108.pdf>
- Hernández G., U. M. et al. (2021). Estrategia para la gestión de la comunicación institucional en función del desarrollo local, *Cooperativismo y Desarrollo*. 9(1), pp. 155-178. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2310-340X2021000100155#:~:text=La%20estrategia%20para%20la%20gesti%C3%B3n%20de%20la%20comunicaci%C3%B3n%20institucional%2C%20en%20tratamiento%20en%20la%20literatura%20consultada.
- Hernández, S., R. y Mendoza T., C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Instituto Electoral del Estado de Campeche (IEEC, 2020). *Guía para la utilización del lenguaje incluyente*. México: Comisión de Igualdad de Género y Derechos Humanos. Disponible en: https://www.ieec.org.mx/Documentacion/Micrositios/2021/GUIA_LENGUAJE_INCLUYENTE_CG-27-2020.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2017). *Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS)* Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/programas/enadis/2017/default.html>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2021). *En el Estado de México somos 16'992,418 habitantes: Censo de Población y Vivienda 2020*. Comunicado de prensa Núm. 55/21 del 26 de enero de 2021. Disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/EstSociodemo/ResultCenso2020_EdMx.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2022). *Aspectos geográficos. Estado de México 2021*. Disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/app/areasgeograficas/resumen/resumen_15.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI 2022). *Estadísticas a propósito del día internacional de la mujer (8 de marzo)*. Disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2021/EAP_Elimviolmujer21.pdf

- Instituto Nacional de las Mujeres (INMujeres, 2002). *Cultura institucional y equidad de género en la Administración Pública*. México: Instituto Nacional de las Mujeres. Disponible en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100432.pdf
- Instituto Nacional de las Mujeres (INMujeres, 2003). *Manual para el desarrollo de indicadores de evaluación con perspectiva de género*. México: INMujeres. Disponible en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100525.pdf
- Instituto Nacional de las Mujeres (INMujeres, 2007). *Glosario de género*. México: Instituto Nacional de las Mujeres. Disponible en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf
- Instituto Nacional de las Mujeres (INMujeres, 2012). *Modelo de equidad de género MEG:2012. Modelo del Sistema de Gestión de Equidad de Género*. México: INMujeres. Disponible en: <https://www.gob.mx/inmujeres/documentos/guia-del-modelo-de-equidad-de-genero-meg-2012#:~:text=A%20diferencia%20de%20la%20versi%C3%B3n,las%20personas%20y%20sus%20derechos>.
- Instituto Nacional de las Mujeres (INMujeres, 2016). *Presupuesto para la igualdad sustantiva y la transversalidad de género. Documento Metodológico*. México: INMujeres.
- Instituto Nacional de las Mujeres, et al. (2007). *ABC de Género en la Administración Pública*. (2ª. ed.). México: INMujeres. Disponible en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100903.pdf
- Instituto Nacional de las Mujeres et al. (2002). *Cultura institucional y equidad de género en la Administración Pública*. México: INMujeres. Disponible en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100432.pdf
- Instituto Nacional de las Mujeres et al. (2013). *Igualdad de género y prevención de la violencia en educación superior*. México: Secretaría de Educación Pública. Disponible en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/20318.pdf
- Instituto Nacional de las Mujeres/ONUMujeres (2020). *La igualdad de género*. México: INMujeres. Disponible en: <https://hchr.org.mx/puntal/wp/wp-content/uploads/2020/06/IGUALDAD-DE-GENERO-2018-web.pdf>
- Instituto Nacional de las Mujeres et al. (s/f). *Manual con perspectiva de género para la comunicación social institucional del estado de Nayarit*. México. Disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/50188/Manual_Comunicaci_n_Social_2014.pdf

- Julca B., B. y Fava N., M. (2010). Estrategias de comunicación institucional en organizaciones agroindustriales: caso UNICA, *Visión General*, 2, pp. 332-347 Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=465545889006>
- La Barbera, M. C. y Wences, I. (2020). La “Discriminación de género” en la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, *Revista Andamios*, 17(42), pp. 59-87. Disponible en: DOI: <http://dx.doi.org/10.29092/uacm.v17i42.735>
- Lamas, M. (1986). La antropología feminista y la categoría “género”, *Nueva Antropología*, 3(30), pp. 173-198. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/159/15903009.pdf>
- López S., S. (2015). La violencia simbólica en la construcción social del Género, *ACADEMO Revista de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades* 2(2) Disponible en: <https://revistacientifica.uamericana.edu.py/index.php/academo/article/view/23>
- López M., M. (2004). *Enciclopedia de paz y conflictos*. España: Universidad de Granada.
- Lozano C., R. I. et al. (2021). *El diseño gráfico como agente de cambio discursivo*. México: Universidad Autónoma de Tamaulipas/Universidad Autónoma de Baja California/Universidad de Guadalajara. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/358009531_El_diseno_grafico_como_agente_de_cambio_discursivo/link/61eb3178c5e3103375afbd78/download
- Marimón Ll., C. y Santamaría P., I. (2010). *Guía para un discurso igualitario en la Universidad de Alicante*. España: Universidad de Alicante. Disponible en: <https://ieg.ua.es/es/documentos/normativasobreigualdad/guia-para-un-discurso-igualitario-en-la-ua.pdf56>
- Marroquín R., G. E. y Sanz A., M. M. (2021). Diseño Estratégico: Un diferenciador en las empresas del futuro. *DIS*, (8) pp. 25-42. DOI: <https://doi.org/10.48102/dis.5.8.83>
- McNabb, D. (2018). *Hombre, signo y cosmos. La filosofía de Charles S. Peirce*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (s/f). *Definición de violencia de género*, Gobierno de España. Disponible en: https://www.inmujeres.gob.es/servRecursos/formacion/Pymes/docs/Introduccion/02_Definicion_de_violencia_de_genero.pdf
- Molina M., S. L. (2013). Visiones alternativas sobre el desarrollo y la naturaleza / La relación con el entorno natural y la sustentabilidad en Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Azcapotzalco (ed.). *Discursos sobre el diseño, la relación con el entorno natural y la sustentabilidad*, pp. 13-19. Disponible en: <http://hdl.handle.net/11191/5849>

- Montes de Oca O., A. (2019). Dificultades para la transversalización de la perspectiva de género en una Institución de Educación Superior. *Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva*. 13(1), pp. 105-125. Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-73782019000100105
- Navarro, N. (2018). *Género desde una perspectiva intraorganizacional: visión, obstáculos y estrategias*. Disponible en: https://nanopdf.com/download/genero-desde-una-perspectiva-intraorganizacional_pdf
- Ñaupas P. H., et al. (2014). *Metodología de la investigación. Cuantitativa-Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Bogotá: Ediciones de la U.
- Ojeda de M., N., et al. (2019). La fenomenología en el mundo investigativo. *Revista Internacional de Investigación y Formación Educativa*. 5(14), pp. 70-83. Disponible en: <https://www.ensj.edu.mx/wp-content/uploads/2019/07/0.-RIIFEDUC-completa-A%c3%b1o-5-N%c3%bamero-14-ene-mzo-2019.pdf>
- Ordorika, I. (2015). Equidad de género en la Educación Superior. *Revista de la Educación Superior*. 44(174), pp. 7-17. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-27602015000200001&lng=es&tlng=es.
- Organización de los Estados Americanos (OEA, 1994). *Convención Interamericana para Prevenir Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém Do Pará)* Disponible en: <https://www.oas.org/es/mesecvi/docs/folleto-belemdopara-es-web.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas (ONU, 1979). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. Disponible en: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>
- Organización de las Naciones Unidas (ONUMujeres, 1994). *Beijing Declaration and Platform for Action. Beijing+5 Political Declaration and Outcome*. Disponible en: https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/PFA_E_Final_WEB.pdf
- Organización de las Naciones Unidas. (1998). *Conferencia Mundial sobre la Educación Superior*. Disponible en: <http://sigc.uqroo.mx/Documentos%20Externos/Educacion%20Siglo%20XXI%20UNESCO.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas Mujeres (ONUMujeres, 2023). *Estados Miembros*. Disponible en: <https://www.unwomen.org/es/csw/member-states>

- Organización de las Naciones Unidas/Comisión Económica para América Latina y el Caribe (ONU/CEPAL, 1996). *Violencia de género: un problema de derechos humanos, Serie Mujer y Desarrollo*. Disponible en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5855/1/S9600674_es.pdf
- Organización de las Naciones Unidas/Comisión Económica para América Latina y el Caribe (ONU/CEPAL, 2015). *Metodología del marco lógico para la planificación, el seguimiento y la evaluación de proyectos y programas*. Santiago de Chile: ONU. Disponible en: <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/2d86ecfb-f922-49d3-a919-e4fd4d463bd7/content>
- Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2016). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. Disponible en: <https://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=-6QkG1d%2FPPRiCAqhKb7yhsnbHatvuFkZ%2Bt93Y3D%2Baa2oLCHc5Ye5y0yX37Gpo%2Fkm-BZI1QeKTg7cNEuS%2FzKc3xGM7PD4P8YrjsNLHbSyyH3%2BpDNGpobvX%2B6Zw74L1Z2GWT>
- Organización de las Naciones Unidas (ONU, s/f). *Orientaciones para el empleo de un lenguaje inclusivo en cuanto al género en español*. ONU. Disponible en: https://www.un.org/es/gender-inclusive-language/assets/pdf/Lista%20de%20verificaci%C3%B3n%20para%20el%20uso%20del%20espa%C3%B1ol%20inclusivo%20en%20cuanto%20al%20g%C3%A9nero_v2.pdf
- Organización de las Naciones Unidas (ONUMujeres, s/f). *Preguntas frecuentes: tipos de violencia contra las mujeres y las niñas*, ONUMujeres, <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence>
- Ortiz G., D. (2015). El constructivismo como teoría y método de enseñanza, *Sophia, Colección de Filosofía de la Educación*, 19, pp. 93-110. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/4418/441846096005.pdf>
- Pan American Health Organization (PAHO, 05 de mayo de 2022). *Violence against women*, Disponible en: <https://www.paho.org/en/topics/violence-against-women>
- Papanek, V. (2014). *Diseñar para el mundo real*. (2ª ed.) Barcelona: Ediciones Pollen. Disponible en: https://www.academia.edu/28853738/Dise%C3%B1ar_para_el_mundo_real_Victor_Papanek_pdf
- Peña C., N. (2019). El diseño gráfico más allá de la experiencia visual-óptica. *Revista Bitácora Urbano Territorial*. 30(2), pp. 101-112. <https://doi.org/10.15446/bitacora.v30n2.81512>
- Perceval, J. M. (2015). *Historia mundial de la comunicación*. Madrid: Cátedra.

- Pérez C., M. J. (2017). *Manual para el uso de lenguaje incluyente y con perspectiva de género. Lo que bien se dice ... bien se entiende*. México: Secretaría de Gobernación y la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres. Disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/183695/Manual_Lenguaje_Incluyente_con_perspectiva_de_g_nero-octubre-2016.pdf
- Pérez V., T. (2016). *Diagnóstico sobre la violencia de género y social en la Ciudad de México*, Gobierno de México. Disponible en: <https://www.gob.mx/indesol/documentos/diagnostico-sobre-la-violencia-social-y-de-genero-en-la-ciudad-de-mexico>
- Peters, J. (1999). *Speaking in to the air: a history of the idea of communication*. United Stated of America: The University Chicago Press.
- Prevert, A. et al. (2012). La discriminación social desde una perspectiva psicosociológica, *Revista de Psicología Universidad de Antioquia*, 4(1), pp. 7-20. Disponible en: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2145-48922012000100002&lng=pt&tlng=es
- Programa de las Naciones Unidad para el Desarrollo (PNUD) y El Salvador (2004). *Cómo elaborar una estrategia de género para una oficina de país*. El Salvador: PNUD. Disponible en: https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=1607:2009-como-elaborar-estrategia-genero-oficina-pais&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0
- Prosecretaría de Derechos Humanos (2015). *Programa institucional contra la violencia de género en el ámbito de la Universidad Nacional de La Plata*. Disponible en: <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/101812>
- Ramírez P., K. G. (2021). El diseño gráfico a través del discurso de sus actores. Reflexiones epistemológicas. *Revista Latinoamericana de Ciencias de la Comunicación ALAIC*, 20(36), pp. 168-178. Disponible en: <http://revista.pubalaic.org/index.php/alaic/article/view/701/709>
- Real Academia Española: *Diccionario de la lengua española*, 23.ª ed., [versión 23.5 en línea]. Recuperado el 24 de agosto de 2023 en: <https://dle.rae.es/zorro#cVU9wGT>
- Real Academia Española: *Diccionario de la lengua española*, 23.ª ed., [versión 23.5 en línea]. Recuperado el 24 de agosto de 2023 en: <https://dle.rae.es/perro?m=form>
- Real Academia Española. *Diccionario de la lengua española* (versión 23.6 en línea). 23 ed. Recuperado el 17 de octubre de 2023. Disponible en: <https://dle.rae.es/>
- Real Academia Española. *Diccionario de la lengua española* (versión 23.6 en línea). 23 ed. Recuperado el 18 de octubre de 2023. Disponible en: <https://dle.rae.es/folleto?m=form>

- Real Academia Española. *Diccionario de la lengua española* (versión 23.6 en línea). 23 ed. Recuperado el 19 de octubre de 2023. Disponible en: <https://dle.rae.es/botiqu%C3%ADn?m=form>
- Real Academia Española. *Diccionario de la lengua española* (versión 23.7 en línea). 23 ed. Recuperado el 28 de diciembre de 2023. Disponible en: <https://dle.rae.es/estrategia?m=form>
- Red Nacional de Instituciones de Educación Superior (RENIES, 2020). *Líneas de acción de la RENIES para la construcción de igualdad en las IES* [Diapositiva de PowerPoint]. Disponible en: <http://www.anuies.mx/recursos/pdf/igualdad.pdf>
- Retamozo, M. (2012). Constructivismo: Epistemología y metodología en las ciencias sociales, en *Tratado de metodología de las ciencias sociales: Perspectivas actuales*. pp. 325-351. México: Universidad Autónoma Metropolitana. Disponible en: <http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/libros/pm.4127/pm.4127.pdf>
- Ricœur, P. (1995). *Teoría de la interpretación*. México: Siglo XXI.
- Ríos A., J. J. y Romero G., E. M. (2014). El Diseño Gráfico visto desde la definición de retórica de Helena Beristáin en Universidad de Guanajuato (Ed.). *Imagen tecnológica, proceso y representación en el arte y el diseño*. (pp. 143-157). Universidad de Guanajuato. Disponible en: <https://cynthiavillagomez.com/wp-content/uploads/2020/06/cap-Libro-ImagenTecnologica.pdf#page=143>
- Sánchez R., M. E. (2012). *El Diseño Gráfico y su aportación a la divulgación científica*. *Actas de Diseño*, 13, pp. 237-240. Disponible en: <https://dspace.palermo.edu/ojs/index.php/actas/article/view/2655/4948>
- Secretaría de Investigación y Estudios Avanzados (2023). *Manual de Organización de la Secretaría de Investigación y Estudios Avanzados de la Universidad Autónoma del Estado de México*. México: Universidad Autónoma del Estado de México.
- Serrano, M. et al. (1982). Teoría de la comunicación, *Cuadernos de la Comunicación*. (2ª. ed.) Madrid: Universidad Complutense de Madrid. Disponible en: https://www.uv.mx/personal/paguirre/files/2011/05/teoria-de-la-comunicacion.libro_.pdf
- Serrano, M. (2007). Evolución e historia en el desarrollo de la comunicación humana, en *Teoría de la comunicación. La comunicación, la vida y la sociedad*. Madrid: McGraw-Hill Interamericana de España. Disponible en: [https://eprints.ucm.es/id/eprint/13110/1/Martin_Serrano_\(2007\)_Evolucion_e_historia_comunicacion.pdf](https://eprints.ucm.es/id/eprint/13110/1/Martin_Serrano_(2007)_Evolucion_e_historia_comunicacion.pdf)

- Soto N., C. y Vargas C., I. (2017). La fenomenología de Husserl y Heidegger. *Cultura de Cuidados*, 48, pp. 43-50 Disponible en: https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/69271/1/CultCuid_48_05.pdf
- Speier, H. (1950). The Historical development of Public Opinion, *American Journal of Sociology*, 55(4), pp. 376-388. Disponible en: <https://www.journals.uchicago.edu/doi/abs/10.1086/220561?journalCode=ajs>
- Tapia, A. (2004). *El diseño gráfico en el espacio social*. México: Designio.
- Thompson, J. (2002). *Ideología y cultura moderna. Teoría crítica social en la era de la comunicación de masas*. (2a. ed.). México: Universidad Autónoma Metropolitana Disponible en: https://reflexionesdecoloniales.files.wordpress.com/2014/05/thompson_john_b_ideologia_y_cultura_moderna_teor%C3%ADa_cr%C3%ADtica_s.pdf
- UN Free and Equal – United Nations (s/f). *Definitions*. Disponible en: <https://www.unfe.org/definitions/>
- UNESCO (s/f). *Igualdad de género*. Disponible en: <https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/Iguldad%20de%20genero.pdf>
- Universidad Autónoma del Estado de México. (UAEMEX, 2013). *Lineamientos para la igualdad de género en la Universidad Autónoma del Estado de México*. Disponible en <https://cieg.unam.mx/img/igualdad/lineamientos-ver-comp.pdf>
- Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM, 2021). *Guía para el uso de lenguaje incluyente*. México: UNAM. Disponible en: <https://www.astrosen.unam.mx/images/equidad/guia-lenguaje-incluyente.pdf>
- Universidad Nacional Autónoma de México (UAEMEX, 2021). *Plan Rector de Desarrollo Institucional PRDI 2021-2025*. México: Universidad Autónoma del Estado de México. Disponible en: http://planeacion.uaemex.mx/docs/PRDI_2021-2025.pdf
- Van Dijk, T. A. (2001). *El discurso como estructura y proceso. Estudios sobre el discurso I. Una introducción multidisciplinaria*. (1ª. reimp.) Barcelona: Gedisa. Disponible en: https://bibliotecadigital.uchile.cl/discovery/fulldisplay?vid=56UDC_INST:56UDC_INST&search_scope=MyInst_and_CI&tab=Everything&docid=alma991004074909703936&lang=es&context=L
- Vargas, J., et al. (2014). ¿Infografía... visualización... diseño de información? En busca de los indicios de su configuración y delimitación como campo disciplinar. *Kepes*, 11(10), pp. 105–141. Disponible en: <https://revistasoj.s.ucaldas.edu.co/index.php/kepes/article/view/523>

- Vélez B., G. y Zarza D., M. P. (2016). Aportes de la investigación en la UAEM: el reto de la igualdad de género. En R. Güereca (Ed.), *Género y Políticas Públicas en Ciencia y Educación Superior en México*, (221-238). Red Mexicana de Ciencia, Tecnología y Género.
- Vidales G., C. (2015). Historia, teoría e investigación de la comunicación. *Comunicación y Sociedad en Nueva Época*, (23), pp. 11-43.
- Vilchis E., L. (2006). *Relaciones dialógicas en el Diseño Gráfico*. México: Publicaciones ENAP.
- Villar G., M. G. (2017). Implicaciones de la enseñanza de la imagen como representación social en el diseño gráfico. *Revista Iberoamericana de producción académica y gestión educativa*. 4 (8) Disponible en: <https://www.pag.org.mx/index.php/PAG/article/view/713>
- Villar G., M. G. (2020). *El constructo social de la identidad colectiva mexicana representada a través del texto publicitario. Caso: La familia de clase media*. México: Universidad Autónoma del Estado de México. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.11799/109579>
- Vizer, E. A. y Carvalho, H. (2008). *Metodología de investigación, análisis diagnóstico e intervención social en instituciones y comunidades*. V Jornadas de Sociología de la UNLP. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Departamento de Sociología, La Plata. ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/edBm/htR>

Tablas

Tabla 1. Resumen de términos relacionados con la tríada aristotélica

Tabla 2. Igualdad entre mujeres y hombres de acuerdo con la CEDAW

Tabla 3. Índice de igualdad de género UAEMEX

Tabla 4. Poblaciones (Igualdad de oportunidades)

Tabla 5. Trabajadores en las Direcciones de la SIEA

Tabla 6. Trabajadores en las Unidades de la SIEA

Tabla 7. Trabajadores en Otras áreas de la SIEA

Tabla 8. Total de trabajadores en la SIEA

Tabla 9. Personal que labora en las Direcciones de la SIEA y sus indicadores de género

Tabla 10. Personal que labora en las Unidades de la SIEA y sus indicadores de género

Tabla 11. Personal que labora en Otras áreas de la SIEA y sus indicadores de género

Tabla 12. Total del personal que labora en la SIEA y sus indicadores de género

Tabla 13. En qué colonia, localidad o municipio vives

Tabla 14. ¿En qué aspectos el *botiquín de primeros auxilios con perspectiva de género* se encuentra o no dentro del contexto de la imagen institucional de la Administración 2021-2025 de la UAEMEX?

Tabla 15. ¿Por qué considera que el *botiquín de primeros auxilios con perspectiva de género* puede ayudar en la prevención de la violencia por género en las relaciones laborales del personal administrativo de la SIEA de la UAEMEX?

Tabla 16. ¿Qué elementos considera que le faltan al *botiquín de primeros auxilios con perspectiva de género* que podrían reforzar la estrategia de prevención de la violencia por género en las relaciones laborales del personal administrativo de la SIEA de la UAEMEX?

Tabla 17. ¿Por qué considera que el *botiquín de primeros auxilios con perspectiva de género* posibilita reconocer y aprender sobre la violencia por género?

Tabla 18. ¿Integraría el uso del *botiquín de primeros auxilios con perspectiva de género* en su labor cotidiana dentro de la SIEA de la UAEMEX con la intención de ayudar a motivar un espacio laboral libre de violencia por género?

Figuras

Figura 1. Sexo biológico

Figura 2. Género

Figura 3. Expresión de género

Figura 4. Identidad de género

Figura 5. Orientación sexual

Figura 6. Violencia contra la mujer

Figura 7. Violencia Simbólica

Figura 8. Violencia de género

Figura 9. Acoso escolar

Figura 10. Acoso laboral

Figura 11. Hostigamiento laboral

Figura 12. Estereotipos de género

Figura 13. Roles de género

Figura 14. Discriminación

Figura 15. Discriminación por género

Figura 16. Lenguaje sexista

Figura 17. *Guía para un discurso igualitario en la Universidad de Alicante, España*

Figura 18. *Guía de Lenguaje Inclusivo de Género, Chile*

Figura 19. *Cómo elaborar una estrategia de género para una Oficina de País, El Salvador*

Figura 20. *Guía universitaria de comunicación incluyente y no sexista. Camino a la igualdad: pienso, escribo, hablo y transformo, Universidad Autónoma de Coahuila*

Figura 21. *Manual de lenguaje incluyente, Universidad Autónoma de Sinaloa*

Figura 22. *Guía de lenguaje inclusivo, Tecnológico de Monterrey*

Figura 23. *Guía de lenguaje incluyente, Facultad de Derecho en colaboración con la Coordinación de Género y Derechos Humanos de la Universidad Autónoma de Querétaro*

Figuras

Figura 24. *Anti-manual de la lengua española para un lenguaje no sexista*, Universidad Nacional Autónoma de México

Figura 25. Árbol de problemas

Figura 26. Árbol de objetivos

Figura 27. Organigrama de la Secretaría de Investigación y Estudios Avanzados

Figura 28. Fórmula de indicadores de género

Figura 29. Fórmula del tamaño de la muestra

Figura 30. Propuesta uno

Figura 31. Propuesta dos

Figura 32. Propuesta tres

Figura 33. Propuesta seleccionada

Figura 34. Portada del folleto: *Antecedentes para prevenir la violencia por género*

Figura 35. Tríptico: *Estrategias*

Figura 36. Portada del folleto: *Glosario para prevenir la violencia por género*

Figura 37. Infografía: *Violencia por género*

Figura 38. *Violentómetro*

Figura 39. Tríptico: *Violencia por género*

Figura 40. Infografía: *Acoso y hostigamiento*

Figura 41. Infografía: *Estereotipos y roles de género*

Figura 42. Infografía: *Discriminación por género*

Figura 43. Portada del folleto: *Manual de lenguaje incluyente*

Figura 44. Juego de cartas: *¿Conciencia o prejuicio?*

Figura 45. Invitación: *Tu opinión cuenta*

Gráficas

Gráfica 1. Sexo de los participantes

Gráfica 2. Situación de conyugalidad o estado civil

Gráfica 3. ¿Tienes hijos/as?

Gráfica 4. Lugar de nacimiento

Gráfica 5. Antigüedad laboral dentro de la UAEMEX

Gráfica 6. Cambios notados en la UAEMEX en cuanto a la violencia y discriminación por género

Gráfica 7. Antigüedad laboral dentro de la SIEA

Gráfica 8. Percepción de cambios en la SIEA de la UAEMEX respecto a la violencia y discriminación por género

Gráfica 9. ¿Sexo y género significan lo mismo?

Gráfica 10. Ampliación a la pregunta de si sexo y género es lo mismo

Gráfica 11. Sexo biológico

Gráfica 12. Género

Gráfica 13. Identidad de género

Gráfica 14. Ejemplos de estereotipos de género

Gráfica 15. Ejemplos de roles de género

Gráfica 16. Ejemplos de acoso

Gráfica 17. Ejemplos de hostigamiento

Gráfica 18. Violencia por género

Gráfica 19. Principales causas de la violencia por género

Gráfica 20. Ejemplos de violencia simbólica

Gráfica 21. Tipos de violencia por género

Gráfica 22. Lenguaje incluyente

Gráficas

Gráfica 23. Lenguaje: Formas neutras / Femenino y masculino

Gráfica 24. Documento institucional con lenguaje incluyente

Gráfica 25. Ejemplos de lenguaje incluyente

Gráfica 26. Mencionar a la mujer

Gráfica 27. Diferencias entre igualdad de género y equidad de género

Gráfica 28. Acciones en la UAEMEX

Gráfica 29. Situaciones vividas en la UAEMEX

Gráfica 30. Percepción sobre las vivencias de la pregunta anterior

Gráfica 31. Violencia y discriminación por género como problema en la UAEMEX

Gráfica 32. ¿Por qué consideras que la violencia y discriminación por género es un problema en la UAEMEX?

Gráfica 33. ¿La UAEMEX promueve, favorece o invisibiliza el acoso, el hostigamiento o cualquier otro tipo de violencia o discriminación por género?

Gráfica 34. ¿Consideras que la UAEMEX favorece, promueve e invisibiliza el acoso y hostigamiento o algún otro tipo de violencia o discriminación por género?

Gráfica 35. Lenguaje incluyente y sociedad

Gráfica 36. Edad (Entrevista)

Gráfica 37. Situación de conyugalidad / Estado civil (Entrevista)

Gráfica 38. Último nivel de estudios (Entrevista)

Gráfica 39. Años laborando en la UAEMEX (Entrevista)

Gráfica 40. Sexo (Entrevista)

Gráfica 41. Sexo (Grupo focal)

Gráfica 42. Lugar de residencia actual (Grupo focal)

Gráfica 43. Último nivel de estudios (Grupo focal)

Gráfica 44. Años laborando en la UAEMEX (Grupo focal)

Gráficas

Gráfica 45. ¿Qué problemáticas consideran que resuelve el *botiquín de primeros auxilios con perspectiva de género* en su labor cotidiana dentro de la SIEA de la UAEMEX? (Grupo focal)

Gráfica 46. ¿Considera que falta algún elemento que podría reforzar la estrategia de prevención de la violencia por género en las relaciones laborales del personal administrativo de la SIEA de la UAEMEX? (Grupo focal)

Gráfica 47. ¿Le resulta claro y accesible el manejo del *botiquín de primeros auxilios con perspectiva de género* a través de los medios propuestos? (Grupo focal)