

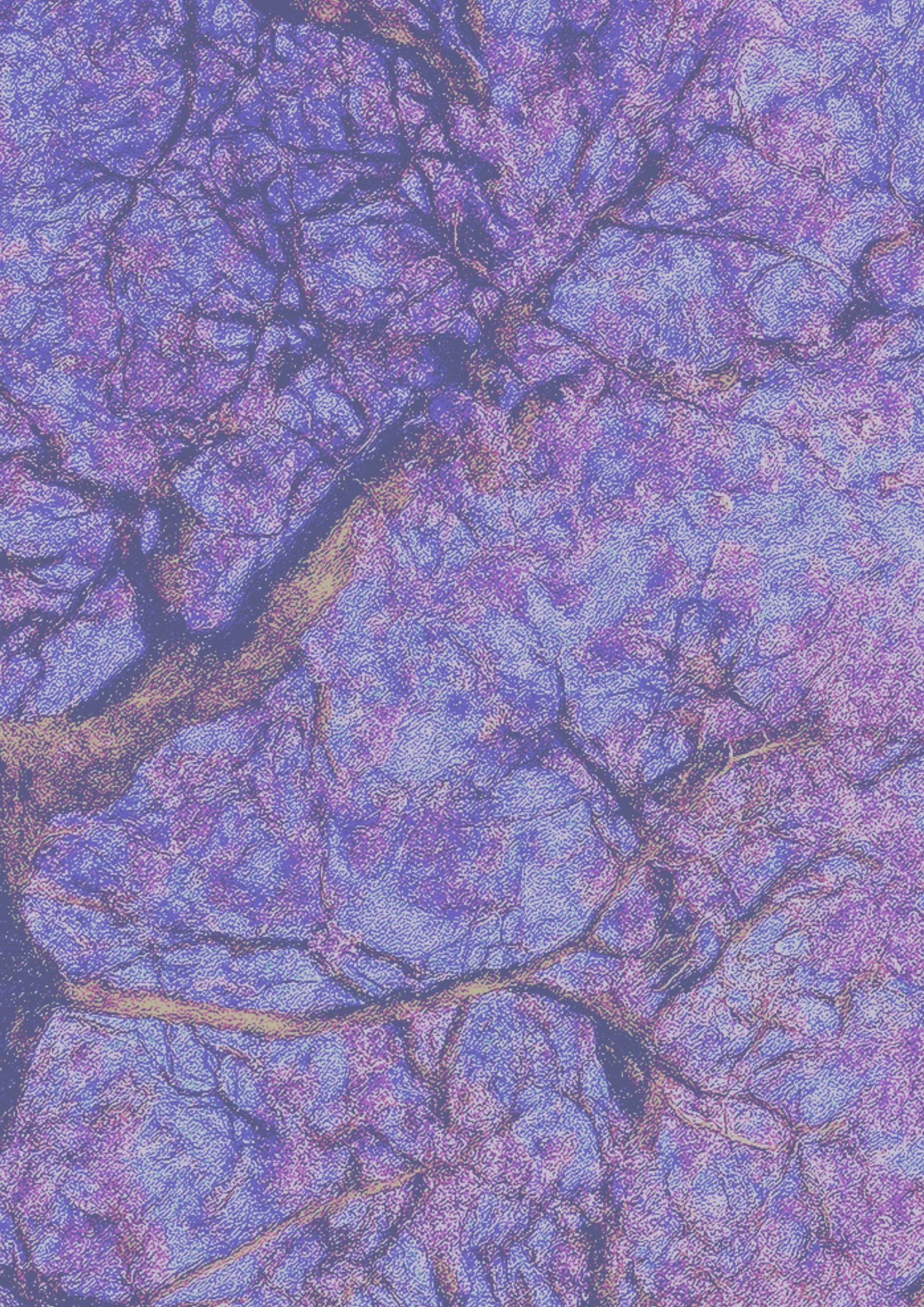
Plan de Desarrollo
Centro de Investigaciones y Estudios de Género
Dra. Amneris Chaparro Martínez

2025-2029



CENTRO DE INVESTIGACIONES
Y ESTUDIOS DE GÉNERO

Ciudad de México
Agosto de 2025





UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

Dr. Leonardo Lomelí Vanegas
RECTOR

Dra. Patricia Dávila Aranda
SECRETARIA GENERAL

Mtro. Tomás Humberto Rubio Pérez
SECRETARIA ADMINISTRATIVA

Dra. Diana Tamara Matínez Ruiz
SECRETARIA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

Dr. Miguel Armando López Leyva
COORDINADOR DE HUMANIDADES

CENTRO DE INVESTIGACIONES Y ESTUDIOS DE GÉNERO

Dra. Amneris Chaparro Martínez
DIRECTORA

Dra. Lucía Núñez Rebolledo
SECRETARIA ACADÉMICA

Drx. César Torres Cruz
SECRETARIX ACADÉMICX (enero 2023 - julio 2025)

Mtra. Luz Adriana Arreola Paz
SECRETARIA TÉCNICA

Mtra. Laura Patricia Bejarano Espinosa
SECRETARIA DE PROYECTOS ESTRATÉGICOS

Lic. Marlene Carolina Pérez Limón
SECRETARIA ADMINISTRATIVA

CONTENIDO

PRESENTACIÓN	6
MISIÓN, VISIÓN Y OBJETIVOS	7
OBJETIVOS DE LA GESTIÓN 2025-2029	8
ESTRUCTURA Y ORGANIZACIÓN ACTUAL	8
CONTEXTO: EL CIEG EN EL SIGLO XXI	10
DIAGNÓSTICO	12
EXTERNO	12
INTERNO	16
Diagnóstico académico	16
Líneas prioritarias de investigación	16
Condiciones para mejorar el desempeño académico	17
Apoyos institucionales existentes y áreas de mejora	17
Capacitación y actualización	17
Vinculación académica y técnica	18
Espacios para el intercambio de la comunidad	18
Diagnóstico administrativo	18
Planeación y organización	18
Procesos administrativos	19
Recursos materiales, humanos y financieros	19
EJES, PROGRAMAS Y PROYECTOS	20
EJE ESTRATÉGICO 1. INVESTIGACIÓN	23
Programa 1.1. Impulso a la investigación en Estudios de Género y feministas del CIEG	23
Programa 1.2 Apoyo a la carrera del personal académico	24
Programa 1.3. Fomento a la vida académica en el interior del CIEG	25
EJE ESTRATÉGICO 2. DOCENCIA	25
Programa 2.1. Impulso a la educación formal	26
Programa 2.2. Innovación de la educación continua	26
EJE ESTRATÉGICO 3. DIFUSIÓN Y DIVULGACIÓN DEL CONOCIMIENTO	27
Programa 3.1. Transmisión efectiva de la investigación en género	27
Programa 3.2. Fortalecimiento de la oferta editorial	28

EJE ESTRATÉGICO 4. VINCULACIÓN ACADÉMICA	28
Programa 4.1. Impulso a la vinculación académica	29
Programa 4.2. Revitalización de la vinculación con la sociedad	29
EJE ESTRATÉGICO 5. ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN UNIVERSITARIA	30
Programa 5.1. Actualización normativa, instrumentos de control interno y archivo	30
Programa 5.2. Renovación tecnológica	31
Programa 5.3. CIEG por la igualdad, la inclusión y la sustentabilidad	31
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	32
A MANERA DE CIERRE	33
REFERENCIAS	33

PRESENTACIÓN

El Centro de Investigaciones y Estudios de Género (CIEG) es una entidad académica adscrita a la Coordinación de Humanidades (CoHu) de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Fue creado el 9 de abril de 1992 como Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG), y el 15 de diciembre de 2016 el pleno del H. Consejo Universitario de la UNAM aprobó su transformación a centro de investigaciones. Con cinco áreas de investigación, el CIEG se ha posicionado como referente nacional en la producción de conocimiento de alta calidad en el campo de los Estudios de Género. Además, ha coadyuvado al fortalecimiento de la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer universitario, principalmente, en sus tres funciones sustantivas: la docencia, la investigación y la difusión de la cultura.

El presente Plan de Desarrollo 2025-2029 constituye un instrumento estratégico que orientará objetivos, prioridades, ejes, programas y proyectos de la entidad durante los próximos años. Este documento cumple con lo establecido en el Reglamento de Planeación de la UNAM y se desprende del plan de trabajo presentado por la Dra. Amneris Chaparro Martínez ante la CoHu y la Rectoría de la UNAM en el proceso de auscultación de titular de la Dirección para el periodo 2025-2029.

Este Plan es resultado de un ejercicio de planeación participativo, incluyente y reflexivo, que contó con las aportaciones de integrantes de diversas áreas del Centro: personal académico (de investigación y técnico académico), personal administrativo y funcionariado.¹ A partir de un diagnóstico integral —que incorporó el análisis interno de la trayectoria de la entidad, sus logros, fortalezas, necesidades, retos; así como la visión del entorno respecto de las nuevas exigencias académicas y políticas—, propone líneas de acción que buscan consolidar el liderazgo del CIEG en la generación de investigaciones de vanguardia en el campo de los Estudios de Género, en la formación de capital intelectual y en la vinculación con otras instituciones de educación superior, entidades universitarias, instituciones gubernamentales y organizaciones de la sociedad civil.

La elaboración del Plan se alinea con los ejes rectores y transversales del Plan de Desarrollo Institucional (PDI) 2023-2027 presentado por el Dr. Leonardo Lomelí Vanegas, rector de la UNAM, particularmente en lo referente al fomento de la investigación con responsabilidad social y al fortalecimiento de los vínculos entre docencia, investigación, difusión y divulgación del conocimiento; y en lo que respecta

¹ Se realizaron dos diagnósticos internos: el primero con el personal administrativo, efectuado del 20 al 28 de mayo, y el segundo con el personal académico, realizado el 12 de junio; se recibieron observaciones adicionales hasta el 17 de junio. El presente Plan de Desarrollo fue presentado a la comunidad del CIEG el 15 de agosto y recibió comentarios y sugerencias hasta el 20 de agosto. Todas las observaciones fueron consideradas e incorporadas en la versión final de este documento.

a la promoción de una «cultura a favor de la igualdad de género, de la sustentabilidad ambiental y de respeto a la diversidad en todas sus manifestaciones».

Conscientes del contexto nacional e internacional, así como de los desafíos contemporáneos en materia de igualdad, derechos humanos, diversidad, justicia social y sustentabilidad, el CIEG reafirma su compromiso con una universidad pública de excelencia, plural, crítica, igualitaria y comprometida con la transformación social.

MISIÓN, VISIÓN Y OBJETIVOS

El CIEG tiene como misión desarrollar e impulsar investigaciones teóricas y aplicadas, de carácter interdisciplinario, en el campo de los Estudios de Género, para contribuir a la solución de problemas nacionales y globales, y fortalecer la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer universitario a través de actividades de docencia, difusión y vinculación.

Su visión es consolidarse como un centro de investigaciones de alto nivel académico que aporte elementos teóricos y metodológicos para la transformación de las relaciones de género, en permanente diálogo con la producción académica de otras instituciones, y contribuir al análisis y a la atención de los problemas de la realidad nacional para la elaboración de políticas públicas encaminadas a una sociedad más igualitaria.

En consonancia con esta misión y esta visión, el CIEG se plantea como principal objetivo la producción de conocimiento riguroso, crítico y socialmente relevante en el campo de los Estudios de Género. Apostamos por una investigación de alto nivel académico que, desde una mirada interdisciplinaria, nos permita comprender la complejidad de las desigualdades y proponer respuestas innovadoras y creativas ante problemas urgentes que enfrentamos como sociedad. Nuestro trabajo no solo busca abonar a los debates teóricos existentes, sino también generar herramientas conceptuales y prácticas que incidan en la transformación de realidades concretas, a nivel tanto nacional como global.

Del mismo modo, un segundo objetivo del CIEG es fomentar el diálogo y la colaboración con otras personas e instituciones, dentro y fuera de la Universidad. Buscamos construir redes y grupos de trabajo que articulen saberes, metodologías y experiencias diversas en torno a los Estudios de Género. Al mismo tiempo, impulsamos la difusión y la divulgación activa del conocimiento que producimos, tanto en espacios académicos como en ámbitos sociales, culturales y políticos.

OBJETIVOS DE LA GESTIÓN 2025-2029

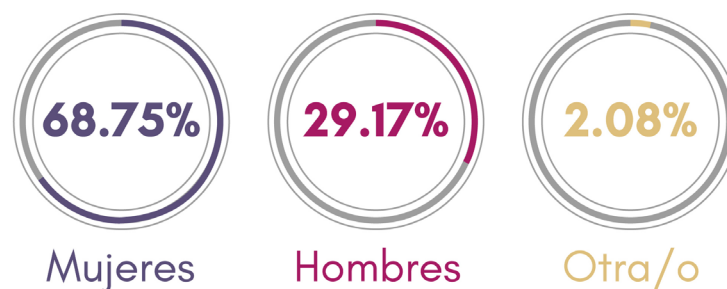
En continuidad con la misión y la visión institucionales, y en concordancia con los ejes del Plan de Desarrollo Institucional 2023-2027 de la UNAM, se establecen los siguientes objetivos para la presente gestión:

1. **Consolidar la producción de conocimiento riguroso e interdisciplinario en Estudios de Género** con proyectos de investigación teórica y aplicada que aporten respuestas innovadoras frente a las desigualdades y fortalezcan el liderazgo académico del Centro en el ámbito nacional e internacional.
2. **Impulsar la proyección social y académica del CIEG** mediante la creación y el fortalecimiento de redes de colaboración con instituciones universitarias, los sectores público, privado y social, y la difusión y divulgación del conocimiento en espacios académicos y culturales.
3. **Actualizar la gestión institucional del Centro** mediante la modernización sus marcos normativos, procesos administrativos y recursos tecnológicos, con criterios de transparencia e innovación, y en congruencia con los principios universitarios de igualdad de género y responsabilidad social.

Estos objetivos orientan los ejes, proyectos y programas del periodo 2025-2029 y constituyen la base para la planeación operativa, el seguimiento y la evaluación del quehacer del CIEG.

ESTRUCTURA Y ORGANIZACIÓN ACTUAL

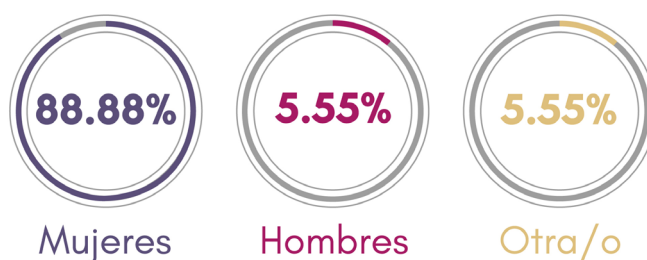
El CIEG tiene una comunidad conformada por un total de 48 personas: 18 de personal académico, 11 de personal administrativo de base, siete de personal administrativo de confianza y 12 de funcionariado. Del total, 68.75% son mujeres, 29.17%, hombres, y 2.08 % se identifica de forma diversa, fuera de estas categorías binarias.



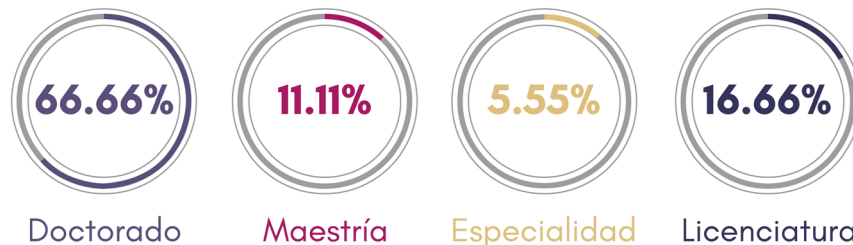
La entidad está estructurada en cuatro secretarías: 1) Secretaría Académica; Secretaría Administrativa, Secretaría Técnica y Secretaría de Proyectos Estratégicos, y cuenta con dos coordinaciones, 10 departamentos y una jefatura de área.

Asimismo, cuenta con cinco áreas de investigación: 1) Estudios teóricos y metodológicos en género y feminismo, 2) Desigualdades contemporáneas, 3) Identidades y estudios de la subjetividad, 4) Representaciones y prácticas culturales, y 5) Género en la ciencia, la tecnología y la innovación. Además, cuenta con dos áreas técnicas: 1) Bibliotecología y estudios de la información y documentación, y 2) Procesos editoriales.

La plantilla académica del CIEG está conformada por 11 integrantes del personal de investigación y siete del técnico académico. Del total, 88.88 % son mujeres, 5.55 %, hombres, y 5.55 % se identifica de otra forma. La media de edad es de 49 años para el personal de investigación y de 43 años para el técnico académico.



Respecto a su formación académica, 66.66% cuenta con doctorado, 11.11% con maestría, 5.55% con especialidad y 16.66% con licenciatura.



En lo referente al Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Académico de Tiempo Completo (PRIDE) de la Dirección General de Asuntos del Personal Académico (DGAPA), la plantilla académica del CIEG suma en total dos personas en el nivel <<D>> (ambas técnicas académicas), 11 en el <<C>> (ocho investigadoras/es y tres técnicas académicas), y cinco en el <> por equivalencia (tres investigadoras/es y dos técnicas académicas).

Asimismo, nueve integrantes del personal académico pertenecen al Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII) de la Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación (SECIHTI): una en el nivel III (investigadora), una en el nivel II (técnica académica), cuatro en el nivel I (investigadoras/es), y tres son candidatas/os (investigadoras/es). Es decir, en la actualidad, 72.73% del personal de investigación y 12.5% del técnico académico pertenecen al SNII.



Personal de
investigación



Personal técnico
académico

CONTEXTO: EL CIEG EN EL SIGLO XXI

El campo de conocimiento de los Estudios de Género es fundamental para comprender los mecanismos que producen y reproducen el orden que perpetúa relaciones de desigualdad entre mujeres, hombres y disidencias sexo-genéricas. A diferencia de otros campos de conocimiento, el nuestro posee un motor ético-político que busca, de manera explícita, una transformación profunda para la construcción de sociedades más igualitarias. Formar parte de la universidad pública nos convoca a asumir con responsabilidad compromisos derivados de los enormes desafíos que enfrenta la sociedad en materia de desigualdades. Nuestras labores en investigación, docencia, difusión y divulgación están informadas por un *ethos* que no solo cuestiona el orden cultural que reproduce las desigualdades, sino que busca revertirlas mediante la intervención crítica en y más allá del contexto universitario.

Durante el siglo XX, las universidades se transformaron gracias a dos procesos paralelos: el acceso paulatino pero constante de las mujeres a la educación superior y la democratización de las instituciones que abrieron sus puertas a sectores antes excluidos. De manera específica, la presencia de las mujeres en las universidades permitió la congregación de una masa crítica que no tardaría en proponer innovaciones epistemológicas y metodológicas en todo el espectro disciplinario del conocimiento, desde las humanidades y ciencias sociales hasta las ciencias exactas y tecnológicas. El desarrollo de debates, corrientes de pensamiento, teorías, categorías de análisis y metodologías en el campo de los Estudios de Género contribuyó a un cambio de paradigma respecto de la manera en que se llevan a cabo la docencia y la investigación científica y humanística, y también en relación con los sujetos que conforman los círculos hermenéuticos donde se crea conocimiento.

Al mismo tiempo, la agenda de género comenzó a delinearse en el interior de gobiernos, instituciones y organismos internacionales. Impulsada tanto por las luchas feministas mundiales como por nuevos estilos de gobernanza y creación de planes globales de acción, la agenda coincidió con procesos de institucionalización democrática que buscaban dejar atrás regímenes autoritarios y violatorios de los

derechos humanos. La institucionalización de la agenda de género —o lo que algunas autoras llaman la academización del feminismo— en las universidades cobró más fuerza a partir de la década de 1990, con el doble objetivo de visibilizar la presencia de las mujeres y de crear espacios de intercambio académico.

El siglo XXI se inaugura, al igual que sus antecesores, como un espacio de esperanza e incertidumbre. Sus primeras dos décadas han presenciado actos terroristas, guerras e invasiones; la caída y ascenso de regímenes autoritarios; nuevas formas de colonialismo; crisis económicas mundiales; pandemias; así como el impulso, sin precedentes, a la innovación tecnológica y la conectividad. Respecto a las universidades, las promesas de desarrollo y el acceso democrático han venido acompañados de políticas de austeridad, fuertes recortes presupuestales o lógicas de mercado dedicadas a medir eficacia, eficiencia y productividad; sin embargo, son también el lugar donde se generan muchos actos de resistencia y protesta.

Fenómenos como los feminicidios que marcaron a Ciudad Juárez durante la última década del siglo XX dejaron de ser locales para convertirse en una crisis que afecta a millones de mujeres en todo el mundo. Asimismo, las nuevas tecnologías trajeron consigo expresiones de violencia que muestran el modo en que la masculinidad tóxica se cuele en los espacios virtuales. Por otra parte, fenómenos como #MiPrimerAcoso, #MeToo, #NiUnaMás y #NiUnaMenos, que surgieron en redes sociales, no tardaron en convertirse en movilizaciones masivas en que mujeres de todas las clases y orígenes inundaron las calles para exigir un alto a la violencia, la indiferencia y la impunidad institucional. Estamos ante un escenario de agitación social donde el hartazgo y la creatividad se conjugan con el deseo de construir futuros más sostenibles y dignos para todas las personas.

El siglo XXI también ha traído consigo una serie de iniciativas cuya meta principal es solucionar los grandes retos de sustentabilidad que enfrenta nuestro planeta. En 2015, la Asamblea General de las Naciones Unidas estableció los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), o Agenda 2030, como marco regulador y compromiso de las políticas y planes de gobierno de los Estados miembros. Se trata de 17 objetivos orientados a reducir brechas provocadas por problemas estructurales como la pobreza, el hambre o la desigualdad de género, y eliminar, en la medida de lo posible, la falta de acceso a condiciones laborales dignas, agua limpia y educación de calidad.² Dado que las universidades no pueden ser ajenas a estos procesos,

² La lista completa de los 17 objetivos es la siguiente: 1) fin de la pobreza, 2) hambre cero, 3) salud y bienestar, 4) educación de calidad, 5) igualdad de género, 6) agua limpia y saneamiento, 7) energía asequible y no contaminante, 8) trabajo decente y crecimiento económico, 9) industria, innovación e infraestructura, 10) reducción de las desigualdades, 11) ciudades y comunidades sostenibles, 12) producción y consumo responsables, 13) acción por el clima, 14) vida submarina, 15) vida de ecosistemas terrestres, 16) paz, justicia e instituciones sólidas, 17) alianzas para lograr los objetivos.

muchos planes de desarrollo se diseñan a partir de los ODS. En este tenor, la presencia de espacios críticos de colaboración inter y multidisciplinaria es fundamental para la creación de conocimientos informados, relevantes y comprometidos que nos permitan acercarnos al cumplimiento de la Agenda.

Finalmente, es importante destacar que los Estudios de Género son objeto de ataques y descalificación por parte de grupos conservadores y anti-derechos que los consideran un artificio ideológico y una herramienta de adoctrinamiento que atenta contra los valores tradicionales. Los movimientos anti-género consideran que existe una realidad biológica inmutable dividida en dos sexos (hembra-macho) y, en consecuencia, en dos géneros (hombre-mujer). De igual manera, afirman que las teorías de género, feministas y queer/cuir no poseen rigor ni sustento científico, y que su presencia en las universidades es innecesaria. Así, apuestan por su prohibición, como ha ocurrido recientemente en Hungría, Polonia, Estados Unidos y Argentina.

El futuro global es incierto ante la amenaza de gobiernos de corte conservador y de posiciones anticientíficas en contra del conocimiento y la evidencia empírica. De modo paradójico, tiempos de alto impacto tecnológico convergen con posturas terraplanistas y esencialistas de las identidades, las cuales representan un obstáculo no solo para el cumplimiento de los ODS, sino también para el diseño colectivo de sociedades más justas e igualitarias.

DIAGNÓSTICO (EXTERNO E INTERNO)

EXTERNO

Un antecedente intelectual clave para comprender la articulación de las mujeres en las universidades y la posterior creación del campo de conocimiento de los Estudios de Género es la publicación de *El segundo sexo* de Simone de Beauvoir en 1949. Mediante una reflexión crítica feminista, Beauvoir dio cuenta de los significados culturales diferenciados que colocan a hombres y mujeres en una situación de desigualdad que se presenta como natural e inmodificable. Para esta filósofa francesa, la *feminidad* consiste en un conjunto de ideas y prácticas que se ritualizan en torno a la alteridad, es decir, en torno a aquello que no es humano. En este sentido, las mujeres son concebidas como eternas menores de edad, destinadas a la inmanencia y a labores carentes de prestigio. Pocos años más tarde, en Estados Unidos, el médico John Money acuñó el término rol de género (*gender role*) para plantear la existencia, por un lado, de roles sexuales vinculados a la genitalidad y, con las prácticas sociales de ser hombre o ser mujer. Pese a su utilidad, no fue

sino hasta la década de 1970 cuando las feministas comenzaron a incluir el término en trabajos académicos, sustituyendo de manera paulatina el término sexo con el objetivo de enfatizar el carácter arbitrario tanto de las identidades como de las relaciones de desigualdad.

La organización política de las mujeres y de las diversidades sexo-genéricas en la sociedad en general y en las universidades en particular ocurre bajo la lógica del pequeño grupo a partir del decenio de 1970. En Estados Unidos, algunas feministas se autodenominaron «la segunda ola» para marcar tanto una ruptura como una continuidad con las sufragistas de principios de siglo XX. Se trataba de una continuidad, porque en ese momento, las condiciones de vida de las mujeres se encontraban lejos de ser idóneas, y de una ruptura porque existían nuevas formas de resistencia y de articulación entre feministas provenientes de distintos posicionamientos identitarios y políticos. A nivel mundial, las banderas de las feministas de la segunda ola recorrieron un amplio espectro: la lucha contra el sexismo, la despenalización del aborto y la tipificación de distintas formas de violencia. De manera privilegiada, las universidades se convirtieron en centros de intercambio donde las mujeres no tardaron en advertir que aquello que consideraban una experiencia individual era, en realidad, parte de un problema estructural mayor. Al lema «lo personal es político» le siguieron no solo movilizaciones políticas, sino también nuevas formas de pensar e intervenir en los procesos sociales desde la academia. A partir de ese momento, se inauguran seminarios, asignaturas, programas y centros dedicados a los problemas de las mujeres y otras minorías sociales.

En nuestro país, desde finales de los años setenta comenzaron a surgir en las universidades espacios creados por y para las mujeres con el fin de constituir núcleos rigurosos en investigación y formación de recursos humanos. En la UNAM tienen especial relevancia el Grupo Autónomo de Mujeres Universitarias (GAMU), el Centro de Estudios de la Mujer de la Facultad de Psicología (FP), la primera asignatura de Sociología de la Mujer en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales (FCPyS) y, a principios de la década de 1990, el PUEG. En la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), campus Xochimilco, se creó el área de investigación Mujer, identidad y poder, en el Departamento de Política y Cultura, en 1983, y, un año más tarde, en El Colegio de México (El Colmex) surgió el Programa Interdisciplinario de Estudios de la Mujer (PIEM). Todos estos espacios fueron pioneros en la creación de conocimiento interdisciplinar, así como de programas de estudio específicos, centrales para establecer una masa crítica informada y activa en investigación y docencia. Además, para finales del decenio de 1990 y principios del nuevo milenio aparecieron programas de posgrado como la maestría en Estudios de la Mujer de la UAM-Xochimilco y la maestría en Estudios de Género de El Colegio de México; asimismo, el PIEM pasó a ser Programa

Interdisciplinario de Estudios de Género (PIEG) y, en 2021, se convirtió en Centro de Estudios de Género (CEG).

Una de las características fundamentales del intercambio entre feministas de la segunda ola fue la creación de revistas como *La Revuelta*, *CIHUAT*, *La Boletina*, *La Correa Feminista* y *fem.*, que generaban contenidos y conversaciones de forma autogestiva. A principios de la década de 1990, el tono de esos contenidos comenzó a transformarse y surgieron las primeras revistas académicas dedicadas a los Estudios de Género, como *Debate Feminista* en 1990; la *Revista de Estudios de Género La Ventana* de la Universidad de Guadalajara, en 1995; *GénEros* de la Universidad de Colima, en 2007, y la *Revista Interdisciplinaria de Estudios de Género* de El Colegio de México, en 2015.

En 2025 la oferta académica en el campo de los Estudios de Género se ha ampliado de forma significativa. Sobresalen los doctorados en Estudios Feministas de la UAM-Xochimilco y en Estudios Críticos de Género de la Universidad Iberoamericana (UIA), así como la creación de la maestría y el doctorado en Estudios e Intervención Feministas de la Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas (UNICACH). Asimismo, se han incorporado nuevos programas en diversas instituciones: la maestría en Políticas Públicas y Género de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO México), la maestría en Género, Sociedad y Políticas Públicas de la Universidad Autónoma del Estado de México, la maestría en Estudios de Género de la Universidad Veracruzana, la maestría en Género en Políticas Públicas de la Universidad Autónoma de Nuevo León, la maestría en Estudios de Género de la Universidad Autónoma de Tlaxcala, la maestría en Estudios Interdisciplinarios de Género de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez y la maestría en Equidad y Desarrollo de la Universidad Anáhuac. Finalmente, destaca la creación del Centro de Estudios Críticos de Género y Feminismos (CECRIGE) de la UIA en 2024.

Estas iniciativas se suman a experiencias consolidadas en docencia e investigación que han sido clave en la conformación del campo de los Estudios de Género en América Latina. En México, el Centro de Estudios de Género de El Colegio de México se distingue por sus aportes en historia de los feminismos, trabajo, ciudadanía y políticas públicas. Por su parte, FLACSO-México ha contribuido al análisis de género desde la perspectiva de las políticas públicas y la institucionalidad democrática, mientras que el CIESAS ha enriquecido la discusión desde la antropología feminista, particularmente en torno a cuerpos, violencias y territorialidades. La Universidad Autónoma Metropolitana ha sido pionera en la profesionalización académica en género y en investigaciones sobre feminismos, identidades sexo-genéricas y subjetividades. También sobresalen los trabajos de El Colegio de la Frontera Norte, orientados al estudio de fenómenos fronterizos y migratorios con perspectiva de género.

En la UNAM, uno de los esfuerzos más importantes de los últimos años fue la conversión del Programa Universitario de Estudios de Género en Centro de Investigaciones y Estudios de Género, aprobada por el H. Consejo Universitario en diciembre de 2016. Gracias a esta conversión, la Universidad de la nación cuenta ahora con un espacio dedicado a la producción del conocimiento, la enseñanza y la ampliación de saberes hacia la sociedad en materia de género más allá de los procesos de sensibilización, política de igualdad y atención a víctimas de violencias. La creación del CIEG contribuyó a impulsar algunos de los cambios más importantes en los últimos años dentro de la Universidad, como la creación del Programa de Posgrado en Estudios de Género (PPEG) y de la Coordinación para la Igualdad de Género (CIGU). Ambos proyectos dieron sus primeros pasos en el PUEG-CIEG, que además participa de manera activa desde su creación en la Comisión Especial de Igualdad de Género del Consejo Universitario y ha aportado a los protocolos, lineamientos y políticas universitarias de igualdad. Asimismo, desde 2015, el CIEG es hogar de la revista *Debate Feminista*.

Las movilizaciones feministas de la última década tuvieron un impacto profundo en la sociedad mexicana, y las universidades no quedaron exentas de ello. En la UNAM, la toma de instalaciones por parte de grupos feministas y de mujeres organizadas despertó muchas inquietudes y abonó el terreno para la creación de asignaturas transversales en género, así como para la ampliación del nombre y las funciones de la Defensoría de Derechos Universitarios, Igualdad y Atención de la Violencia de Género; el diseño y la revisión de protocolos, y la modificación al Estatuto General de la Universidad para incluir la violencia de género como falta grave de responsabilidad. El estallido feminista fue, a su vez, un llamado de atención sobre el trabajo que hacen las universidades para evitar la reproducción de sesgos androcéntricos que continúan colocando a mujeres y disidencias sexo-genéricas en posiciones de marginación y vulnerabilidad.

Nos encontramos ante un campo de conocimiento en proceso de consolidación que, por su propia historia, no puede ser ajeno a la movilización social y a las exigencias de vivir en sociedades menos violentas y desiguales. Los Estudios de Género se han fortalecido en instituciones de educación superior y universidades a pasos agigantados; sin embargo, el camino por recorrer aún es largo, y los obstáculos, muchos. Es un campo de conocimiento pequeño y reciente en comparación con los de otros ámbitos y disciplinas; los procesos de formación y profesionalización en género están en consolidación y, como se mencionó en el apartado anterior, existen grupos conservadores que consideran que los Estudios de Género carecen de rigor científico.

INTERNO

Las entidades académicas de la Universidad se ven en la constante obligación de identificar las fortalezas y necesidades de cada una de sus áreas para cumplir a cabalidad con las funciones sustantivas de docencia, investigación y difusión de la cultura que señala el Estatuto General de nuestra Máxima Casa de Estudios. En tal ejercicio se debe considerar la perspectiva de los distintos sectores de la fuerza de trabajo institucional, cuya diversidad de experiencias y conocimientos resulta indispensable para comprender los retos que se enfrentan en el trabajo cotidiano.

Con este objetivo se llevó a cabo un diagnóstico interno del CIEG basado en la aplicación de dos instrumentos diferenciados: uno dirigido al personal académico y otro al personal administrativo. Esta doble herramienta hizo posible recuperar las visiones de quienes integran los espacios laborales del Centro en su totalidad y, por otra parte, obtener información clave sobre su funcionamiento, sus procesos institucionales y las áreas de oportunidad para el fortalecimiento organizacional.

Diagnóstico académico

El diseño del ejercicio de diagnóstico entre el personal académico se articuló en torno a seis preguntas principales: 1) ¿qué temas deberían incorporarse como líneas prioritarias de investigación a corto, mediano y largo plazo?, 2) ¿qué condiciones son fundamentales para mejorar el desempeño del personal académico del Centro?, 3) ¿qué apoyos o acompañamientos han sido útiles en sus trayectorias académicas dentro del CIEG?, ¿cuáles necesitan reforzarse?, 4) ¿qué tipo de formación, actualización o capacitación es necesaria para fortalecer sus carreras académicas? 5) ¿qué formas de colaboración o vinculación, tanto internas como externas, podrían coadyuvar a las labores técnico-académicas y de investigación que se desarrollan en el CIEG?, y 6) ¿qué prácticas institucionales podrían mejorar el trabajo en equipo y la toma de decisiones colegiadas en el ámbito académico?

Estas preguntas clave, además de distribuirse entre el equipo académico por medio de un formulario, sirvieron para orientar la discusión en una sesión de reflexión colectiva sobre las actividades del Centro. A continuación, se ofrece una síntesis de las principales propuestas expresadas tanto de manera presencial como en respuestas al cuestionario.

Líneas prioritarias de investigación

El personal académico reconoció de manera unánime la conveniencia de impulsar, como líneas de investigación estratégicas para el CIEG, las de políticas públicas

e inteligencia artificial. Se enfatizó la necesidad de fortalecer el área 5, Género en la ciencia, la tecnología y la innovación, la cual en la actualidad está integrada por el menor número de personas investigadoras (dos). También se propusieron varios enfoques, disciplinas y temáticas relevantes ante los cambios en el entorno académico y social, tales como economía feminista, ecología, historia, raza, feminismos decoloniales y música.

Condiciones para mejorar el desempeño académico

Se subrayó la importancia de que el personal técnico académico concluya sus estudios de posgrado para avanzar en su profesionalización y fortalecer su superación académica. Asimismo, se advirtió la relevancia de contar con una comunicación interna más sólida; fomentar el debate colectivo; establecer un piso común de discusión y ajustar el sistema interno de informes para que el registro del trabajo técnico académico sea más operativo.

Apoyos institucionales existentes y áreas de mejora

Las personas participantes en el diagnóstico coincidieron en mencionar la existencia y funcionamiento de diversos apoyos valiosos, entre ellos el acompañamiento técnico, los recursos para salidas académicas y la participación en proyectos PAPIIME y PAPIIT. Se expresó un especial reconocimiento al trabajo de la Biblioteca. Entre las áreas con potencial de mejora se identificaron las siguientes: 1) maximizar las labores de divulgación y difusión, así como aumentar el impacto de las investigaciones del CIEG mediante su traducción a lenguas extranjeras, 2) renovar y actualizar el equipo de cómputo del Centro para facilitar el uso de nuevas tecnologías en la investigación, y 3) establecer un acompañamiento puntual para la postulación de proyectos, de manera que se agilicen los aspectos administrativos y pueda dedicarse más tiempo a la investigación sustantiva.

Capacitación y actualización

Se expresó la necesidad de profundizar en las tareas de formación en torno a dos ejes principales: 1) nuevas tecnologías (particularmente inteligencia artificial), y 2) actualización en temas de género. Se propusieron también ejercicios de capacitación en labores editoriales para el personal técnico académico, así como una mayor planeación en la difusión de las actividades académicas del CIEG.

Vinculación académica y técnica

Se sugirió establecer espacios académicos para la discusión colectiva de diversas problemáticas de investigación. Se reafirmó la centralidad de signar acuerdos de colaboración con instituciones de educación superior (IES), nacionales e internacionales; se subrayó la importancia de formalizar las actividades de vinculación, especialmente en temas editoriales y bibliotecológicos, y con la CIGU-UNAM, y se reconoció el potencial de integrar los ODS y el enfoque de sustentabilidad en las actividades del Centro.

Espacios para el intercambio de la comunidad

El personal que participó en este ejercicio de diagnóstico coincidió en que es necesario generar espacios que fomenten la vida colegiada. En ese sentido, se propuso la creación de círculos de lectura, seminarios internos de tesis y actividades de formación metodológica, especialmente dirigidas a estudiantes de licenciatura. Por otra parte, se señaló como un umbral de oportunidad el fortalecimiento de la integración entre los distintos sectores del Centro, para superar la segmentación entre personal de investigación, técnico y administrativo.

Diagnóstico administrativo

Se aplicó una encuesta dirigida a las jefaturas de áreas y departamentos para conocer su perspectiva actual y las posibilidades de mejora de los procesos organizativos del Centro. El ejercicio se organizó en tres apartados: 1) planeación y organización, 2) procesos administrativos, y 3) recursos materiales, humanos y financieros. A continuación, se presentan los principales hallazgos.

Planeación y organización

El análisis muestra una práctica generalizada de planeación institucional basada en cronogramas anuales, anteproyectos y, en menor medida, seguimiento programático. El conocimiento del Manual de Organización y el Reglamento Interno es limitado: 60% lo domina en su totalidad, mientras que 40% lo conoce parcialmente. La claridad en la distribución de funciones varía entre áreas: solo la mitad de ellas reporta que la asignación de sus labores es puntual y precisa, mientras que el resto señala ambigüedad o falta de definición.

Aunque la mayoría de las jefaturas y los departamentos cuenta con instrumentos de control interno —como manuales, reglamentos o lineamientos—, algunos departamentos indican que tales documentos están desactualizados o incompletos.

Entre las fortalezas destacan: 1) el trabajo en equipo, 2) la capacidad organizativa, 3) el compromiso con la mejora continua, y 4) el conocimiento normativo. Las áreas de oportunidad incluyen: 1) necesidad de mayor personal, 2) actualización tecnológica, 3) clarificación de procesos, 4) fortalecimiento de la comunicación interna, y 5) profesionalización.

Procesos administrativos

En general, los procesos administrativos internos son evaluados de forma positiva. Aquellos que destacan por su eficiencia son el soporte tecnológico, la gestión presupuestal, los trámites académicos, la adquisición de materiales y los reportes institucionales. También se valora la colaboración interdepartamental y el uso de canales formales.

No obstante, se identifican algunas dificultades, sobre todo en los procedimientos que dependen total o parcialmente de instancias centralizadas, o bien, que carecen de lineamientos claros. Así sucede con la asignación de viáticos y con la gestión de salidas académicas. En algunas áreas, la falta de herramientas tecnológicas actualizadas retrasa actividades clave, tales como la producción editorial o la emisión de constancias.

Para mejorar la colaboración entre áreas se propuso: 1) establecer cronogramas compartidos, 2) habilitar un portal interno para trámites, 3) fomentar el uso del correo institucional, y 4) generar materiales informativos sobre procesos internos.

En cuanto a la comunicación interna se sugirió: 1) implementar reuniones mensuales de coordinación, 2) definir con claridad las funciones por área, y 3) utilizar boletines y materiales visuales que ayuden a clarificar los procedimientos.

Recursos materiales, humanos y financieros

Respecto a los espacios físicos de trabajo, existe consenso en torno a su insuficiencia. No obstante, la percepción sobre sus condiciones (mobiliario, limpieza y funcionalidad) es mayoritariamente positiva, aunque con matices: 40% los considera adecuados en su totalidad, mientras que para 50% lo son solo de manera parcial. Se reportan deficiencias puntuales en infraestructura, como equipos de cómputo obsoletos, falta de tecnología básica y condiciones inadecuadas de ventilación o almacenamiento.




El mantenimiento de las instalaciones se califica en general como bueno (90%) y la capacitación del personal, también recibe valoraciones positivas: 90% reporta haber tenido acceso a formación en normatividad universitaria, presupuestos, gestión documental y seguridad de datos. Sin embargo, también se identifican nuevas necesidades de preparación en rubros como inteligencia artificial, edición digital, plataformas educativas y normativas institucionales.

En contraste, los recursos financieros son una limitante para muchas áreas: 80% reporta restricciones presupuestales que afectan su operación. Estas dificultades obedecen tanto a la insuficiencia del gasto asignado como a obstáculos en su ejercicio, los cuales incluyen procesos burocráticos, lineamientos poco claros y falta de herramientas de planeación flexibles. Si bien la planeación presupuestaria se percibe como clara, su efectividad está restringida por la escasa disponibilidad monetaria para atender necesidades específicas o imprevistas.

En conjunto, los diagnósticos académico y administrativo nos han ayudado a complementar nuestro conocimiento de fortalezas, necesidades y desafíos de cada área del CIEG. Esta información constituye un elemento fundamental para jerarquizar las acciones prioritarias con base en su impacto institucional, la urgencia de los requerimientos y la disponibilidad de recursos, así como para diseñar soluciones efectivas y avanzar hacia una asignación estratégica y eficiente de las tareas. Asimismo, los hallazgos orientan la revisión de la estructura organizativa y la detección de las áreas idóneas para asignar nuevas plazas de investigación. Por otra parte, este análisis integral permite, en primer lugar, establecer objetivos claros y medibles a corto, mediano y largo plazos, alineadas con la misión y la visión institucionales, y, en segundo, trazar un plan de acción con objetivos específicos, mecanismos de seguimiento y criterios de evaluación que fortalezcan los quehaceres sustantivos en el CIEG.

EJES, PROGRAMAS Y PROYECTOS

Los **ejes transversales** que orientan este Plan de Desarrollo expresan una apuesta institucional para responder a los desafíos actuales que presentan los contextos de la Universidad y de la sociedad. Tales ejes son:

-  Diálogo entre feminismos universitarios
-  Igualdad de género
-  Sustentabilidad

El **diálogo entre feminismos universitarios** es indispensable para articular las distintas comunidades de investigación y docencia en Estudios de Género que existen en la UNAM. La libertad y la pluralidad de pensamiento son condiciones cruciales para la consolidación de nuestro campo de conocimiento. Importa enfatizar tal convicción frente a las pugnas aparentemente irreconciliables que, en los últimos años, han surgido entre distintos feminismos, sobre todo respecto a diferentes interpretaciones sobre el cuerpo, la biología y las identidades.

Un primer compromiso es el reconocimiento de las académicas y los académicos que han dedicado gran parte de su labor universitaria a la construcción

de conocimiento y de espacios como el CIEG, el Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades (CEIICH), el Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias (CRIM), la CIGU, la Defensoría de los Derechos Universitarios, Igualdad y Atención de la Violencia de Género, el PPEG y las asignaturas en materia de género que ya se imparten a lo largo y ancho de la UNAM. Su trabajo pionero y generador de oportunidades ha impulsado cambios decisivos en la gestión y la política universitarias en materia de igualdad.

Un segundo compromiso es el intercambio respetuoso, en el cual recordemos que los Estudios de Género y los feminismos, además de fomentar ambientes de trabajo propicios para la reflexión y la investigación, deben promover el respeto a los derechos humanos y a las identidades, combatir los discursos de odio, cuestionar los esencialismos y binarismos, y contribuir a la construcción de una cultura de paz.

Por su parte, la **igualdad de género**, establecida como un eje transversal en el PDI UNAM 2023-2027, orienta también la gestión del CIEG durante el periodo 2025-2029. La función sustantiva del Centro, la de investigación, es la principal actividad que atiende a la necesidad de generar argumentos, basados en el conocimiento científico, que permitan superar las injusticias crónicas originadas en las desigualdades de género. Pero además, el problema no se entiende únicamente como un campo de investigación, sino también como un criterio estratégico para evaluar y transformar prácticas académicas, procesos administrativos y vínculos con la sociedad. El CIEG asume el compromiso de impulsar su incorporación en la vida universitaria mediante proyectos de investigación, formación y difusión que consoliden su papel como espacio de referencia en la materia, en consonancia con los lineamientos institucionales.

Finalmente, el PDI UNAM 2023-2027 del Dr. Leonardo Lomelí Vanegas coloca la **sustentabilidad**, junto con la igualdad de género y el respeto a los derechos humanos, como un eje transversal ineludible. La crisis climática, la gestión de residuos y la presión sobre los recursos naturales representan retos urgentes para la Universidad, que debe ofrecer respuestas sustentadas en la investigación académica. En este marco, el CIEG atiende las directrices del PDI y contempla su participación en proyectos institucionales en la materia, tales como el Distintivo Ambiental como mecanismo de medición del desempeño institucional, los programas piloto de movilidad, el fortalecimiento de vínculos con la Coordinación Universitaria para la Sustentabilidad (COUS), y la promoción de la investigación y la docencia en torno a sustentabilidad y género.

Los **ejes estratégicos** proporcionan un marco general que orienta el diseño de programas viables, proyectos medibles y acciones concertadas para los próximos años.

El siguiente paso consistió en aterrizar estas directrices generales en el planteamiento de **cinco ejes estratégicos** que articulan las propuestas presentadas al rector, el Dr. Leonardo Lomelí, al coordinador de Humanidades, el Dr. Miguel Armando López Leyva, y a la comunidad del CIEG durante el proceso de auscultación, así como las necesidades identificadas en el diagnóstico institucional y en los lineamientos del PDI 2023-2027 de la UNAM. Estos ejes estratégicos son: 1) Investigación; 2) Docencia; 3) Difusión y divulgación del conocimiento; 4) Vinculación académica; y 5) Administración y gestión universitaria.

La definición de estos ejes, con sus 12 programas y 26 proyectos, no solo responde a las necesidades detectadas en el diagnóstico institucional, sino que además se encuentra plenamente articulada con el Plan de Desarrollo Institucional 2023-2027 de la UNAM. Así pues, el eje estratégico de Investigación responde al Eje 4, “Impulso a la investigación con responsabilidad social”, en particular a la línea 4.1, sobre la consolidación de la investigación de frontera y de relevancia social, y la línea 4.3, que promueve la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos académicos. De la misma manera, el eje estratégico de Docencia se relaciona con el Eje 3, “Fortalecimiento de la enseñanza universitaria”, en la línea 3.1, relativa a la actualización de planes y programas de estudio, y en la línea 3.4, orientada al impulso de la educación continua.

Por su parte, el eje estratégico de Difusión y divulgación del conocimiento se vincula con el Eje 4, en la línea 4.5 sobre divulgación científica y humanística, y con el Eje 5, “Difusión cultural y extensión académica”, en la línea 5.2, que impulsa el fortalecimiento de publicaciones y repositorios de acceso abierto. En esa misma lógica, el eje estratégico de Vinculación académica se articula con el Eje 6, “Vinculación nacional e internacional”, en la línea 6.1, relativa a la ampliación de redes con instituciones de educación superior, y en la línea 6.3, enfocada en la cooperación con sectores público, privado y social. Finalmente, el eje estratégico de Administración y gestión universitaria se integra en el Eje 7, “Planeación, evaluación e innovación de la gestión institucional”, en la línea 7.2, sobre actualización normativa e instrumentos de control interno, y en la línea 7.4, que impulsa la incorporación de principios de igualdad, inclusión y sustentabilidad en la gestión.

En conjunto, los ejes estratégicos, programas y proyectos del CIEG, se articulan con las tres labores sustantivas —investigación, docencia y difusión de la cultura— y contribuyen de manera transversal a los ejes del PDI relacionados con la igualdad de género y la sustentabilidad, principios que orientan la acción universitaria. Constituyen, además, una herramienta para atender de manera eficaz dos de los principales retos que enfrenta la institución: la divulgación del conocimiento y la integración de un enfoque sustentable, y guiarán el quehacer del CIEG durante el periodo 2025-2029.

EJES ESTRATÉGICOS



EJE ESTRATÉGICO 1. INVESTIGACIÓN




El fortalecimiento de la investigación en Estudios de Género constituye una tarea sustantiva para el CIEG. Este eje estratégico articula esfuerzos por consolidar el campo de conocimiento, impulsar las trayectorias académicas de sus integrantes y generar condiciones que favorezcan la producción rigurosa y colectiva de conocimiento.





Consolidar la investigación en el Centro implica fortalecer su estructura académica, definir líneas de investigación prioritarias, impulsar la carrera académica del personal, generar condiciones laborales adecuadas, promover la vida colegiada e incentivar la participación activa en espacios institucionales, interinstitucionales e internacionales de producción de conocimiento.

Programa 1.1. Impulso a la investigación en Estudios de Género y feministas del CIEG

Objetivo: consolidar la investigación y el trabajo académico en materia de género y feminismos a partir del fortalecimiento de la estructura académica del CIEG, la definición de líneas prioritarias de investigación y la gestión estratégica de plazas académicas.





Proyecto 1.1.1.	Establecimiento de líneas prioritarias de investigación a corto, mediano y largo plazo
Líneas de acción	<ul style="list-style-type: none"> Crear una comisión para la Agenda de Investigación del CIEG Diseñar una Agenda de Investigación institucional
Área responsable	Secretaría Académica


Proyecto 1.1.2. Impulso de la gestión estratégica de plazas académicas	
Líneas de acción	<ul style="list-style-type: none">  Elaborar un plan de trabajo que defina perfiles estratégicos y respalde la solicitud de plazas académicas en líneas de investigación prioritarias  Establecer políticas internas para la ocupación de plazas académicas del Centro  Gestionar la solicitud de plazas de investigación y técnicas académicas ante la CoHu
Área responsable	Secretaría Académica

Proyecto 1.1.3. Consolidación de la investigación en Estudios de Género y feminismos	
Líneas de acción	<ul style="list-style-type: none">  Difundir de manera periódica las convocatorias PAPIIT y PAPIME y ofrecer asesoría técnica al personal académico del CIEG para la elaboración y postulación de propuestas  Instalar una Comisión ad hoc para la selección de aspirantes al Programa de Estancias Posdoctorales  Planear y coordinar un Seminario de Bibliotecología Feminista y Estudios de Género  Participar en los grupos de trabajo del Programa Estudiantil para la Investigación en Género y Humanidades de la Coordinación de Humanidades
Área responsable	Secretaría Académica

Programa 1.2. Apoyo a la carrera del personal académico

Objetivo: impulsar la carrera del personal académico del CIEG mediante la evaluación, la promoción, los estímulos y la actualización.

Proyecto 1.2.1. Mejora en la implementación de los procesos de evaluación, promoción y estímulos del personal académico	
Líneas de acción	<ul style="list-style-type: none">  Integrar un documento base que estipule los criterios de la evaluación anual del personal académico  Actualizar el formato en el que se presenta el informe anual de labores y el CV  Impulsar activamente la apertura de Concursos de Oposición Abiertos (COA) y de Concursos de Oposición Cerrados (COC)  Reforzar la participación del personal académico en los programas de estímulos de la UNAM y de la SECIHTI
Áreas responsables	Secretaría Académica y Departamento de Apoyo Académico

Proyecto 1.2.2. Profesionalización del personal técnico académico	
Líneas de acción	<ul style="list-style-type: none">  Detectar y atender las necesidades de capacitación, actualización, profesionalización y educación continua del personal técnico académico del Centro
Área responsable	Secretaría Académica

Programa 1.3. Fomento a la vida académica en el interior del CIEG

Objetivo: robustecer la vida colegiada, la generación de espacios de intercambio entre pares y la implementación de dinámicas que favorezcan el diálogo académico y la toma de decisiones colegiadas.

Proyecto 1.3.1.	Fomento al trabajo colectivo y multidisciplinario entre el personal académico del CIEG y las personas becarias posdoctorales
Líneas de acción	<ul style="list-style-type: none"> Establecer un Seminario de Estudios de Género con carácter permanente como espacio de construcción colectiva del conocimiento y discusión académica entre pares
Áreas responsables	Dirección y Secretaría Académica

Proyecto 1.3.2.	Fortalecimiento de los cuerpos, colegios y órganos colegiados
Líneas de acción	<ul style="list-style-type: none"> Impulsar las decisiones colegiadas en aspectos relativos a actividades académicas como coloquios, seminarios y diplomados Renovar los cuerpos y órganos colegiados del Centro de acuerdo con la reglamentación universitaria Apoyar al Colegio Académico del CIEG (CACIEG) respetando su autonomía Propiciar espacios de diálogo con el personal académico y el CACIEG para la definición de prioridades y proyectos institucionales Habilitar mecanismos institucionales para recibir opiniones y propuestas del personal académico y del CACIEG
Área responsable	Secretaría Académica




EJE ESTRATÉGICO 2. DOCENCIA


La docencia es una labor sustantiva de la Universidad y un medio fundamental para la formación de recursos humanos en materia de género y feminismos. Este eje estratégico orienta sus esfuerzos a la articulación del personal académico en la educación formal, así como a diversificar y actualizar la oferta de educación continua del Centro.

Impulsar la docencia crítica y pertinente requiere establecer rutas institucionales para la incorporación del personal académico en licenciaturas y posgrados, renovar los programas existentes, diseñar marcos normativos para el servicio social y las prácticas profesionales, y consolidar una oferta de educación continua que responda a demandas académicas, profesionales y sociales en el campo de los Estudios de Género.

Programa 2.1. Impulso a la educación formal






Objetivo: fortalecer la oferta educativa en materia de género y feminismos en las distintas licenciaturas y posgrados de la UNAM.

Proyecto 2.1.1. Articulación estratégica del personal académico del CIEG en la educación formal universitaria	
Líneas de acción	<ul style="list-style-type: none">  Establecer rutas institucionales que faciliten la incorporación del personal académico en la docencia universitaria a nivel licenciatura y posgrado  Promover la presencia del CIEG en programas de posgrado de la UNAM mediante la tutoría especializada en Estudios de Género y feminismos  Impulsar la incorporación del CIEG como entidad coparticipante en otros programas de posgrado de la UNAM
Áreas responsables	Secretaría Académica y Departamento de Formación


Proyecto 2.1.2. Actualización de la oferta anual de actividades académicas del CIEG	
Líneas de acción	<ul style="list-style-type: none">  Renovar la oferta de actividades académicas con base en los campos de conocimiento y las líneas de investigación del Centro
Áreas responsables	Secretaría Académica y Departamento de Formación

Programa 2.2. Innovación de la educación continua

Objetivo: innovar y diversificar la oferta de educación continua, servicio social y prácticas profesionales del Centro.

Proyecto 2.2.1. Renovación de la educación continua del Centro	
Líneas de acción	<ul style="list-style-type: none">  Identificar áreas de mejora, actualización y pertinencia temática  Ampliar la oferta de educación continua con nuevos programas formativos vinculados con las líneas de investigación del CIEG  Actualizar el Diplomado Relaciones de Género en sus contenidos, enfoques y estructura pedagógica  Promover el uso de nuevas tecnologías (ambientes virtuales y microlearning) en las actividades de educación continua  Impulsar la vinculación de las personas becarias posdoctorales en las actividades de educación continua del CIEG
Áreas responsables	Secretaría Académica y Departamento de Formación

Proyecto 2.2.2.	Innovación de los programas de formación y capacitación dirigidos a la comunidad universitaria
Líneas de acción	<ul style="list-style-type: none">  Identificar áreas de mejora, actualización y pertinencia de los programas de formación y capacitación dirigidos al personal académico, administrativo y al estudiantado  Diseñar nuevos cursos, talleres y diplomados dirigidos a la comunidad universitaria
Áreas responsables	Secretaría Académica y Departamento de Formación

Proyecto 2.2.3.	Formación del estudiantado de licenciatura para la vida profesional
Líneas de acción	<ul style="list-style-type: none">  Actualizar el programa y el reglamento de servicio social. Diseñar un programa y un reglamento de prácticas profesionales
Áreas responsables	Secretaría Académica y Departamento de Formación



EJE ESTRATÉGICO 3. DIFUSIÓN Y DIVULGACIÓN DEL CONOCIMIENTO




La difusión y la divulgación del conocimiento son herramientas clave que permiten al CIEG ampliar el alcance de su quehacer académico y extender sus beneficios a la comunidad universitaria y a la sociedad. Este programa estratégico orienta sus acciones a renovar y optimizar las formas en que el Centro transmite el conocimiento especializado que produce.

Fortalecer esta labor requerirá, por una parte, mejorar las vías de difusión y comunicación del CIEG, así como diseñar nuevos proyectos de divulgación. Por otra, supondrá apuntalar la producción académica del CIEG a través de la generación de publicaciones de alta calidad y posicionarla en espacios institucionales, sociales y culturales, dentro y fuera de la Universidad.

Programa 3.1. Transmisión efectiva de la investigación en género



Objetivo: divulgar y difundir el conocimiento generado por el CIEG de manera accesible, actualizada y estratégica para fortalecer su presencia institucional y promover el diálogo con distintas comunidades dentro y fuera de la Universidad.

Proyecto 3.1.1.	Impulso de la divulgación
Líneas de acción	<ul style="list-style-type: none">  Definir el objetivo, alcance y población potencial de un laboratorio de divulgación  Crear un laboratorio de divulgación en Estudios de Género y feminismos
Área responsable	Secretaría Académica

Proyecto 3.1.2. Diseño de estrategias y campañas de comunicación institucional	
Líneas de acción	<ul style="list-style-type: none">  Reforzar las estrategias y campañas de comunicación en redes sociales  Renovar los canales institucionales del CIEG para la óptima difusión de contenidos, actividades, publicaciones y recursos académicos  Posicionar a la Biblioteca <<Rosario Castellanos>> como espacio de diálogo para la investigación y la producción académica de género y feminista
Áreas responsables	Secretaría Técnica, Departamento de Difusión y Extensión, Departamento de Tecnologías de la Información y Comunicaciones y Coordinación de Biblioteca

Programa 3.2. Fortalecimiento de la oferta editorial

Objetivo: consolidar la oferta editorial del Centro mediante la actualización de sus procesos editoriales, la difusión de la producción del personal académico y la ampliación de su proyección nacional e internacional.

Proyecto 3.2.1. Mejora en la implementación de los procesos editoriales	
Líneas de acción	<ul style="list-style-type: none">  Estandarizar los procesos de edición, diseño y publicación de trabajos académicos y de difusión en materia de género y feminismos  Actualizar las políticas editoriales del CIEG
Áreas responsables	Secretaría Académica y Departamento de Publicaciones



Proyecto 3.2.2. Promoción y posicionamiento de las publicaciones del CIEG en espacios académicos y de difusión	
Líneas de acción	<ul style="list-style-type: none">  Apoyar la publicación de productos de investigación del personal académico del CIEG a través de su sello editorial  Diseñar una colección de divulgación sobre temas emergentes en el campo de los Estudios de Género y feminismos  Ampliar la visibilidad de las publicaciones del CIEG en espacios académicos nacionales e internacionales  Impulsar las actividades del 35 aniversario la revista <i>Debate Feminista</i> dentro y fuera de la Universidad
Áreas responsables	Secretaría Académica, Departamento de Publicaciones, Secretaría Técnica y Departamento de Difusión y Extensión







EJE ESTRATÉGICO 4. VINCULACIÓN ACADÉMICA

Este eje estratégico tiene como propósito promover los vínculos del CIEG con entidades universitarias, instituciones educativas y actores sociales, mediante proyectos colaborativos que fortalezcan las funciones sustantivas del Centro y promuevan la interlocución con distintos sectores a nivel nacional e internacional.

Programa 4.1. Impulso a la vinculación académica



Objetivo: promover la vinculación académica con otras entidades universitarias e IES, tanto nacionales como internacionales, mediante iniciativas y proyectos colaborativos y multidisciplinarios que contribuyan al desarrollo de las funciones sustantivas del CIEG.




Proyecto 4.1.1. Creación de un área de Planeación y Vinculación	
Líneas de acción	<ul style="list-style-type: none">  Definir el objetivo y las funciones de un área administrativa encargada de la planeación y la vinculación institucionales.  Crear una Secretaría de Planeación y Vinculación
Áreas responsables	Dirección, Secretaría Administrativa y Secretaría de Proyectos Estratégicos

Proyecto 4.1.2. Implementación de una estrategia integral de vinculación académica	
Líneas de acción	<ul style="list-style-type: none">  Fomentar y estrechar la vinculación del personal académico del CIEG y las personas becarias posdoctorales con otras entidades de la UNAM y con otras IES  Afianzar la colaboración con la CIGU-UNAM  Desarrollar proyectos que promuevan la vinculación de áreas estratégicas como la Biblioteca «Rosario Castellanos» y el Departamento de Publicaciones con otras entidades de la UNAM y con otras IES  Actualizar el Programa Permanente de Investigadoras e Investigadores Visitantes  Promover la integración del CIEG a redes académicas y grupos de trabajo nacionales e internacionales especializados en Estudios de Género y feminismos  Impulsar la celebración de instrumentos consensuales con IES nacionales e internacionales
Áreas responsables	Secretaría Académica, Secretaría de Proyectos Estratégicos, Secretaría Técnica y Coordinación de Biblioteca

Programa 4.2. Revitalización de la vinculación con la sociedad

Objetivo: fortalecer la vinculación con el sector público, el privado y el social para desarrollar proyectos, iniciativas y actividades en los ámbitos de la investigación, la formación y la sensibilización con pertinencia social.

Proyecto 4.2.1. Creación de un Departamento de Proyectos Externos	
Líneas de acción	<ul style="list-style-type: none">  Definir el objetivo y las funciones de un departamento administrativo encargado de la vinculación con el sector público, privado y social  Crear un Departamento de Proyectos Externos
Áreas responsables	Dirección, Secretaría Administrativa y Secretaría de Proyectos Estratégicos



Proyecto 4.2.2.	Implementación de una estrategia integral de vinculación con la sociedad (sectores público, privado y social)
Líneas de acción	<ul style="list-style-type: none">  Desarrollar proyectos, iniciativas y actividades de investigación, docencia y difusión de la cultura  Diversificar y ampliar las fuentes de ingresos extraordinarios  Impulsar la celebración de instrumentos consensuales con instituciones públicas, privadas y sociales
Área responsable	Secretaría de Proyectos Estratégicos


EJE ESTRATÉGICO 5. ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN UNIVERSITARIA






Una gestión institucional eficiente es indispensable para el buen funcionamiento del CIEG y el cumplimiento de sus labores sustantivas. Este eje estratégico reúne acciones orientadas a mejorar los procesos administrativos, fortalecer la infraestructura tecnológica y promover una cultura organizacional basada en la igualdad, la inclusión y la sustentabilidad, en concordancia con los marcos normativos y las políticas institucionales de la UNAM.

Programa 5.1. Actualización normativa, instrumentos de control interno y archivo

Objetivo: optimizar los procesos de administración y gestión institucional mediante la revisión y actualización de la estructura organizacional, los reglamentos, manuales, lineamientos, protocolos internos y el archivo, con un enfoque de mejora continua que garantice la eficiencia y eficacia operativa.

Proyecto 5.1.1.	Reorientación de áreas administrativas estratégicas
Líneas de acción	<ul style="list-style-type: none">  Elaborar un diagnóstico integral de las actividades administrativas y de gestión internas del Centro  Desarrollar un plan de reconfiguración de la estructura orgánica
Áreas responsables	Secretaría de Proyectos Estratégicos y Secretaría Administrativa

Proyecto 5.1.2.	Gestión de infraestructura
Líneas de acción	 Solicitar la asignación de nuevos espacios físicos para el Centro
Áreas responsables	Dirección y Secretaría Administrativa

Proyecto 5.1.2. Refuerzo de los procesos administrativos y la normativa interna	
Líneas de acción	<ul style="list-style-type: none">  Actualizar, formalizar y difundir la normativa interna y otros elementos de control de la entidad  Revisar, actualizar y difundir procedimientos administrativos entre la comunidad del CIEG  Alinear todos los servicios administrativos de acuerdo con lo estipulado por el Sistema de Gestión de la Calidad  Fortalecer las funciones y los procedimientos de comisiones y órganos auxiliares del CIEG  Optimizar las entregas del Inventario General y la Guía de Archivo Documental requeridos por el marco normativo universitario
Área responsable	Secretaría de Proyectos Estratégicos y Secretaría Administrativa


Programa 5.2. Renovación tecnológica


Objetivo: desarrollar e implementar acciones de renovación tecnológica para garantizar la operación eficiente, estable, segura y actualizada de servidores, equipos, sistemas, plataformas informáticas y sitios web del CIEG.

Proyecto 5.2.1 Implementación de un plan integral de actualización de la infraestructura y los servicios tecnológicos	
Líneas de acción	<ul style="list-style-type: none">  Evaluar el estado de la infraestructura y los servicios tecnológicos (servidores, sistemas y plataformas informáticas, sitios web, equipos de cómputo y redes) del Centro  Fomentar la adquisición de nuevos servidores virtuales para el almacenamiento seguro y efectivo de los sistemas internos y otros desarrollos virtuales de la entidad  Actualizar y desarrollar sistemas y plataformas informáticas internas, así como los sitios web de la entidad  Participar en proyectos y convocatorias de la Dirección General de Cómputo y de Tecnologías de la Información y Comunicación (DGTIC) de la UNAM que favorezcan las capacidades tecnológicas de la entidad
Áreas responsables	Secretaría Técnica y Departamento de Tecnologías de la Información y Comunicaciones

Programa 5.3. CIEG por la igualdad, la inclusión y la sustentabilidad

Objetivo: incorporar principios y prácticas de igualdad, inclusión y sustentabilidad en las actividades y la vida cotidiana del CIEG, en alineación con las políticas institucionales y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Proyecto 5.3.1. Promoción de procesos de sensibilización en torno a prácticas de igualdad, inclusión y sustentabilidad en la comunidad del CIEG	
Líneas de acción	 Fomentar la colaboración del personal académico del CIEG con las Comisiones Internas para la Igualdad de Género (CINIG)
Áreas responsables	Secretaría Académica y Comisión Interna para la Igualdad de Género del CIEG

Proyecto 5.3.2.	Fomento de la sustentabilidad institucional
Líneas de acción	 Participar activamente en las iniciativas institucionales en materia ambiental e implementar prácticas sustentables
Áreas responsables	Dirección y Secretaría Administrativa




EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La implementación del Plan de Desarrollo 2025-2029 del CIEG se acompañará de un proceso integral de evaluación y seguimiento orientado a valorar el cumplimiento de los ejes estratégicos, los programas y los proyectos establecidos. Para ello, se emplearán dos mecanismos complementarios: el Sistema de Seguimiento Programático (SISEPRO) y un sistema interno de monitoreo diseñado y coordinado por el área de planeación del Centro.

El SISEPRO es una plataforma institucional desarrollada por la Dirección General de Presupuesto de la UNAM que permite conocer el nivel de avance de los proyectos, detectar de manera oportuna variaciones e implementar medidas correctivas que faciliten su cumplimiento. Además, posibilita la generación de reportes periódicos que respaldan la toma de decisiones informada de la autoridad universitaria y garantizan la transparencia en el ejercicio de los recursos y el desarrollo de los proyectos.

De forma complementaria, el CIEG establecerá un sistema interno de seguimiento que dará trazabilidad a los indicadores y resultados definidos en este Plan. Para ello, se elaborará una matriz de indicadores, congruente con los objetivos institucionales, que tome como referencia el catálogo desarrollado por la Coordinación de Planeación, Evaluación y Simplificación de la Gestión Institucional (CPESGI) de la UNAM. Este instrumento permitirá dar cuenta del avance de las acciones, identificar áreas de mejora y respaldar la planeación operativa anual con información oportuna y confiable.

El seguimiento se realizará de forma periódica mediante mecanismos institucionales que aseguren:

-  La participación de las áreas responsables en el monitoreo de programas y proyectos.
-  La recopilación sistemática de datos.
-  La elaboración de informes que retroalimenten la gestión y permitan la toma de decisiones estratégicas.

Asimismo, se contempla la revisión y el ajuste de estrategias con base en los resultados obtenidos y los cambios en los contextos universitario y social, con el objetivo de garantizar la pertinencia, efectividad y sostenibilidad de este Plan de Desarrollo.

Cada uno de los informes de labores anuales de la Dirección incluirá un apartado sobre los avances de presente Plan de Desarrollo, que contemplará una revisión concluyente en el informe final de la gestión.

A MANERA DE CIERRE

Este Plan de Desarrollo encuentra su inspiración en la comunidad del Centro, a la que reconozco y agradezco por su generosidad, trabajo incansable y espíritu que refleja los mejores valores universitarios y feministas; ustedes sostienen este gran proyecto llamado CIEG. Agradezco al equipo de Dirección, la doctora Lucía Núñez Rebolledo, lx doctorx César Torres Cruz, a las maestras Laura Bejarano Espinosa y Adriana Arreola Paz, las licenciadas Marlene Pérez Limón y Gema Itzel Benito García, la doctora Hortensia Moreno y al Departamento de Publicaciones por su colaboración en la elaboración de este Plan de Desarrollo.

Finalmente, siempre hay que recordar que al CIEG lo hacemos todas, todos y todes. En este sentido, uno de los propósitos centrales de esta gestión es que, mediante las acciones aquí planteadas, podamos construir espacios innovadores, pioneros y vanguardistas que abonen a las labores sustantivas de la Universidad, que no sean indiferentes a las grandes problemáticas y necesidades sociales y que contribuyan a construir sociedades más justas, igualitarias y felices.

REFERENCIAS

- LOMELÍ Vanegas, Leonardo. 2024. *Plan De Desarrollo Institucional de la Universidad Nacional Autónoma de México 2023-2027*, Ciudad de México, Universidad Nacional Autónoma de México.
- NÚÑEZ Rebolledo, Lucía. 2025. *Plan de Trabajo 2025-2029*, Centro de Investigaciones y Estudios de Género, Ciudad de México, Universidad Nacional Autónoma de México.
- Dirección General de Planeación. 2018. Elementos para la elaboración de los planes de desarrollo institucional. Universidad Nacional Autónoma de México, <https://www.planeacion.unam.mx/Planeacion/Apoyo/Planeacion-UNAM2018-WEB.pdf>