

Universidad  
Autónoma  
Metropolitana



Casa abierta al tiempo **Azcapotzalco**

# Políticas operativas para erradicar la violencia por razones de género en la Unidad Azcapotzalco



# POLÍTICAS OPERATIVAS PARA ERRADICAR LA VIOLENCIA POR RAZONES DE GÉNERO EN LA UNIDAD AZCAPOTZALCO

(aprobadas por el Consejo Académico en la Sesión 503, celebrada el 2 de mayo del 2023)

## EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Con el propósito de erradicar la violencia por razones de género y en especial, la que se ejerce contra las mujeres, así como para contribuir a una cultura de paz y de respeto entre la comunidad universitaria, y atender con ello, a las Políticas Transversales para Erradicar la Violencia por Razones de Género, se emiten las presentes políticas operativas, las cuales orientarán y guiarán la actuación de los órganos e instancias de apoyo de la institución, con el objeto de salvaguardar los derechos humanos de las mujeres y personas de la diversidad sexual, que mayoritariamente sufren estas violencias.

La construcción de un espacio libre de violencia constituye una tarea diaria, en la cual deben involucrarse todos los sectores y niveles de la institución, para lograr sus fines primordiales: docencia, investigación y preservación y difusión de la cultura.

Con la premisa de cero tolerancia a la violencia por razones de género y contra las mujeres, estas Políticas Operativas constituyen una directriz para que cada división genere los documentos que en particular atiendan lo relacionado con la prevención, atención, erradicación y sanción, de dichas violencias, así como el procurar la formación y actualización permanente con perspectiva de género y derechos humanos de las personas responsables de dar atención y resolución de los procedimientos administrativos o laborales por razones de género o discriminación, considerando el régimen de desconcentración funcional y administrativa.

De igual forma, con la emisión de las presentes políticas se pretende que exista una procuración en la emisión, actualización y difusión permanente de normas, protocolos, estrategias y acciones para la prevención, atención y sanción de prácticas de discriminación y violencia contra las mujeres y personas de la diversidad sexual en la Institución.

Erradicar la violencia por razones de género y en contra de las mujeres es una tarea que debe atenderse de manera prioritaria, ya que históricamente se relegó por considerar estas conductas "normales", lo cual, va en detrimento de los derechos humanos de las personas en situación de violencia.

La implementación de estas Políticas busca garantizar que, al interior y exterior de la Institución, se inhiban hechos de violencia que por cuestiones de género y contra las mujeres, han lastimado y generado la indignación de la comunidad universitaria.

Sobre los conceptos y términos referidos en estas Políticas, se presenta el siguiente glosario:

**Cultura de paz:** conjunto de valores, actitudes y comportamientos que deben reflejarse y asumirse como parte del respeto a la vida y a la dignidad de las personas, en la que se otorga un lugar preponderante a la igualdad entre mujeres y hombres, con todas sus diversidades, así como

al rechazo a la violencia en todas sus formas, que obliga a comprender y respetar la libertad, la justicia, la democracia, la tolerancia, la igualdad y la solidaridad.

La cultura de paz está destinada a construir todos los días, por medio de la educación, la ciencia y la comunicación, habilidades personales y sociales para sostener –desarrollo sustentable– la paz y la cordialidad, la sana convivencia, en los espíritus de los seres humanos. Constituye el camino que conduce hacia la puesta en marcha global del derecho de los y las seres humanas a la paz. b) La cultura de la paz comporta el reconocimiento, el respeto y la práctica cotidiana de un conjunto de valores éticos e ideales democráticos que están basados en la solidaridad intelectual y moral de la humanidad.<sup>1</sup>

**Dinámicas pedagógicas con perspectiva de género:** son métodos de enseñanza, prácticas y ejercicios basados en actividades estructuradas, con el propósito de eliminar las diferencias arbitrarias, injustas o desproporcionadas entre mujeres y hombres en razón de su sexo o género.<sup>2</sup>

**Discriminación:** prácticas excluyentes y de rechazo, basadas en el origen étnico o nacional, sexo-género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, identidad u orientación sexual, estado civil o cualquier otra, que provocan que una persona o grupo de personas se encuentren en una situación de desventaja que les impide el goce pleno de los derechos humanos y, por lo tanto, atenta contra su dignidad.<sup>3</sup>

Toda práctica de distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud física o mental, jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo. También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.<sup>4</sup>

**Discriminación por orientación sexual e identidad de género:** es toda distinción, exclusión, o restricción basada en la orientación sexual o la identidad de género que tenga por objeto o por resultado la anulación o el menoscabo de la igualdad o del reconocimiento, o goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de los derechos humanos y las libertades fundamentales. Esta discriminación suele agravarse por otras causales como género, raza, etnia, edad, religión, discapacidad, estado de salud y condición económica.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> Paráfrasis de Fisas, Vicenç. Una cultura de paz. En Cultura de paz y gestión de conflictos, Barcelona, Incaria, 1998, p. 23.

<sup>2</sup> Protocolo para juzgar con perspectiva de género. Haciendo realidad el derecho a la igualdad, p. 75.  
[https://www.scjn.gob.mx/registro/sites/default/files/page/2020-02/protocolo\\_perspectiva\\_genero.pdf](https://www.scjn.gob.mx/registro/sites/default/files/page/2020-02/protocolo_perspectiva_genero.pdf)

<sup>3</sup> Políticas transversales para erradicar la violencia por razones de género, pp. 6 – 7.  
<https://www.comunicacionsocial.uam.mx/principal/avisos/img/politicas-violencia-genero.pdf>

<sup>4</sup> Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, Artículo 1º, fracción III.

<sup>5</sup> Políticas transversales para erradicar la violencia por razones de género, p. 7.

La discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género, y características sexuales diversas tiene una naturaleza estructural. Es un proceso con raíces históricas que se alimenta de los estereotipos asociados con la diversidad sexual. Dichos estigmas han justificado una diferencia de trato, y se encuentran tan arraigados en nuestra cultura que inciden no sólo en el ámbito privado principalmente en la familia sino también en el público, por ejemplo, en las instituciones de seguridad social o de acceso.<sup>6</sup>

**Equidad de género:** Equidad principio ético normativo asociado a la idea de justicia. Dar a cada quien lo que necesita para cubrir las necesidades e intereses de personas. El principio ético reconoce que las personas son diferentes, y tienen necesidades diversas especialmente aquellas que están en desventaja.

El Capítulo I, Artículo 2 de la Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH, 2006) refiere que: “son principios rectores de la presente ley: la igualdad, la no discriminación, la equidad y todos aquellos contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos”. Los comportamientos éticos deben abocarse a satisfacer los aspectos pendientes para favorecer a un determinado sector de la población.<sup>7</sup>

**Equilibrio de género:** búsqueda del balance en una comunidad a fin de contar con número aproximadamente igual de mujeres y hombres, niñas y niños. Puede referirse a la participación y contribución a actividades y a la toma de decisiones para garantizar que se consideren y protejan tanto los intereses masculinos como los femeninos. Puede referirse a la cantidad de mujeres y de hombres empleados por autoridades educativas y por organismos nacionales e internacionales. Es especialmente importante en el empleo de los maestros y maestras. Un equilibrio de género a todo nivel crea más oportunidades de discutir y abordar las diferentes repercusiones de las políticas y los programas entre mujeres y hombres, niñas y niños.<sup>8</sup>

**Herramientas teórico-metodológicas:** son el conjunto de técnicas e instrumentos que se utilizan en investigación con el fin de analizar el objeto de estudio. La selección y ejecución de herramientas dependerá del tipo de método que se adapte mejor al fenómeno que se desea abordar. Si no existe un método cada ciencia lo desarrolla de acuerdo a sus necesidades, es cambiante y tiende hacia la especialización.<sup>9</sup>

**Identidad de género:** es 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 nacer. Abarca la vivencia personal del cuerpo que incluye la libre modificación médica, quirúrgica o de otra índole de la apariencia o la función corporal, así como otras expresiones de género, sea vestimenta, modo de hablar y modales.<sup>10</sup>

---

<sup>6</sup> Discriminación Diversidad Sexual, CONAPRED.

<sup>7</sup> Parafrasis de <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/equidad>

<sup>8</sup> Normas mínimas para la educación: preparación, respuesta, recuperación, USA, INNE, 2010, p. 126.

<sup>9</sup> Granados Muñoz, Rolando. “Revisión teórica de herramientas metodológicas aplicadas en la investigación criminológica”, Derecho y cambio social, México, núm. 59, ene-mar 2020, p. 4.

<sup>10</sup> Políticas transversales para erradicar la violencia por razones de género, p. 8.

La identidad de género es el concepto que se tiene de una misma o de uno mismo como ser sexual y de los sentimientos que esto conlleva. Se relaciona con la manera, el cómo vivimos y sentimos nuestro cuerpo desde la experiencia personal; y también con las maneras en que sentimos el cuerpo y cómo lo llevamos al ámbito público, es decir, con el resto de las personas. Se trata de la forma individual e interna de vivir el género, la cual podría o no corresponder con el sexo con el que nacimos.<sup>11</sup>

**Igualdad sustantiva:** es el acceso que cada persona tiene al mismo trato y a las mismas oportunidades, en el goce y ejercicio pleno de los derechos humanos y libertades fundamentales.<sup>12</sup> Reconoce las capacidades para aplicar y practicar los derechos en la vida cotidiana de la Universidad.<sup>13</sup>

La igualdad sustantiva alude al ejercicio pleno de los derechos universales y a la capacidad de hacerlos efectivos en la vida cotidiana y en comunidad.<sup>14</sup>

**Igualdad de género y no discriminación:** es un derecho humano y condición indispensable para garantizar que todas las personas independientemente de su sexo-género, de su origen étnico o nacional, edad, discapacidades, condición social, condiciones de salud, religión, lengua, opiniones, identidad u orientación sexual, apariencia, estado civil o cualquiera otra, accedan o participen, con las mismas posibilidades y oportunidades, a los servicios que ofrece la Universidad y en la toma de decisiones de ésta.<sup>15</sup>

**Interseccionalidad:** es una categoría de análisis para referir los componentes que confluyen en un mismo caso, multiplicando las desventajas y discriminaciones. Este enfoque permite contemplar los problemas desde una perspectiva integral, evitando simplificar las conclusiones y, por lo tanto, el abordaje de dicha realidad.<sup>16</sup>

Es una herramienta para el análisis de las desigualdades sistémicas y así poder reconocerlas. Tales desigualdades sistémicas se configuran a partir de la superposición de diferentes factores sociales como el género, la etnia y la clase social. En consecuencia, tanto las desventajas como los privilegios que tiene una persona en un momento y lugar determinados no se entienden cuando son examinados de forma aislada los diversos elementos de su identidad. Por el contrario, se debe prestar atención al conjunto de relaciones de poder que le afectan, incluidas aquellas fuerzas a nivel macro como el pasado colonial y la pobreza; y las fuerzas a nivel micro, entre ellas el estado de salud de una persona y la estructura de su familia o comunidad.<sup>17</sup>

**Medidas de protección:** son acciones por parte de los órganos e instancias de apoyo que permiten salvaguardar la integridad y dignidad de las personas integrantes de su comunidad cuando se encuentren en situaciones de violencia. En este caso, la Universidad deberá observar los principios de protección, necesidad, proporcionalidad, oportunidad y confidencialidad.<sup>18</sup>

<sup>11</sup> ¿Qué es la identidad de género?, SEGOB, 2016.

<sup>12</sup> Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, Artículo 5º, Fracción V.

<sup>13</sup> Políticas transversales para erradicar la violencia por razones de género, p. 9.

<sup>14</sup> Igualdad de derecho e igualdad sustantiva, SER, 2016

<sup>15</sup> Políticas transversales para erradicar la violencia por razones de género, pp. 9 – 10.

<sup>16</sup> Interseccionalidad, Glosario para la igualdad, INMUJERES.

<sup>17</sup> Interseccionalidad, Para las Américas.

<sup>18</sup> Políticas transversales para erradicar la violencia por razones de género, p. 11.

Se trata de actos de urgente aplicación en función del interés superior de la víctima, son fundamentalmente precautorias y cautelares, deberán otorgarse de oficio o a petición de parte, por las autoridades administrativas, en las Instituciones de Educación Superior. O por el Ministerio Público o por los órganos jurisdiccionales competentes, en el momento en que tengan conocimiento del hecho de violencia presuntamente constitutivo de un delito o infracción, que ponga en riesgo la integridad, la libertad o la vida de las mujeres o niñas, evitando en todo momento que la persona agresora, directamente o a través de algún tercero, tenga contacto de cualquier tipo o medio con la víctima.<sup>19</sup>

**Orientación sexual:** capacidad de cada persona de sentir atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo o de su mismo género, o de más de un género; así como la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas.<sup>20</sup>

La orientación sexual es una atracción emocional, romántica, sexual o afectiva duradera hacia otros. Se distingue fácilmente de otros componentes de la sexualidad que incluyen sexo biológico, identidad sexual (el sentido psicológico de ser hombre o mujer) y el rol social del sexo (respeto de las normas culturales de conducta femenina y masculina).<sup>21</sup>

**Paridad:** principio que se utiliza para garantizar la igualdad de condiciones entre hombres y mujeres en el acceso a puestos de representación política y toma de decisiones. En la Universidad, es la participación equilibrada, y en su caso proporcional, para la integración de órganos colegiados, así como en las designaciones y nombramientos de los órganos personales e instancias de apoyo.<sup>22</sup>

La paridad de género pretende garantizar la participación equilibrada de mujeres y hombres en los ámbitos de la sociedad, particularmente en la toma de decisiones. En la práctica, la paridad se traduce en una mayor apertura de espacios de participación política de las mujeres a los puestos de toma de decisiones.<sup>23</sup>

**Personas de la diversidad sexual:** todas aquellas personas cuya orientación sexual, expresión de género o identidad de género asumida rompe con la concepción binaria y heterosexual de género.<sup>24</sup>

Personas que tienen una orientación sexual, identidad o expresión de género, o características sexuales distintas a la heteronormatividad patriarcal que solamente reconoce hombres y mujeres. Constituyen una comunidad referida como LGBTQ (poner las siglas igual) y otras más.<sup>25</sup>

**Perspectiva de Género:** – en inglés “Gender Mainstream” → Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias

---

<sup>19</sup> Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Artículo 27

<sup>20</sup> Políticas transversales para erradicar la violencia por razones de género, p. 8.

<sup>21</sup> ¿Qué es la orientación sexual? American Psychological Association.

<sup>22</sup> Políticas transversales para erradicar la violencia por razones de género, p. 11.

<sup>23</sup> ¿Qué es la paridad de género?, Instituto Nacional de las Mujeres

<sup>24</sup> Políticas transversales para erradicar la violencia por razones de género, p. 7.

<sup>25</sup> Diversidad sexual, Glosario para la igualdad, INMUJERES.

biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.<sup>26</sup>

La perspectiva de género es una visión científica que permite conocer, analizar, explicar, interpretar y comprender la complejidad de los procesos históricos que construyen desigualdades a partir de la apariencia o representaciones sexuadas sobre los cuerpos, y su interrelación con condiciones de edad, clase y etnia; así como el conjunto de relaciones diversas que establecen las mujeres y los hombres en diferentes momentos y espacios de su existencia. La perspectiva de género permite dar contenido a la elaboración, diseño e implementación de acciones orientadas a desarticular las desigualdades; así como a prevenir, atender, sancionar y erradicar los distintos tipos y modalidades de la violencia por razones de género.<sup>27</sup>

**Reparación integral del daño:** es el conjunto de medidas que la Universidad debe diseñar y operar orientadas a la restitución de derechos y a la canalización para la rehabilitación especializada de las víctimas; así como la satisfacción y garantías de no repetición de conductas violentas o discriminatorias, con una vocación transformadora que contribuya en la erradicación de patrones de conductas generadoras de hechos victimizantes. Esta reparación debe ser proporcional al daño ocasionado y tener un nexo causal con los hechos del caso.<sup>28</sup>

El concepto de reparación integral, que se desprende del artículo 63.1 de la Convención Americana de Derechos Humanos comprende la acreditación de daños en la esfera materia e inmaterial, al mismo tiempo que el otorgamiento de medidas como: a) la investigación de los hechos; b) la restitución de derechos, bienes y libertades; c) la rehabilitación física, psicológica o social; d) la satisfacción mediante actos en beneficio de las víctimas; e) las garantías de no repetición de las violaciones, y f) la indemnización compensatoria por daño material e inmaterial.<sup>29</sup>

**Ruta crítica:** secuencia de pasos y acciones relacionados entre sí, a través de la cual se establecen actuaciones dirigidas a brindar intervención de primer contacto, orientación, canalización o atención, así como el seguimiento ante situaciones de violencia por razones de género.

Ruta, camino que debe seguirse para atender los casos de violencia de género. Dicha ruta está sujeta a la Legislación Universitaria y al CCT, conforme a las competencias y funciones de los órganos personales, órganos colegiados, instancias de apoyo y responsables de servicios.<sup>30</sup>

**Transversalización de la perspectiva de género:** es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres, con todas sus diversidades, cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al

---

<sup>26</sup> Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, Artículo 5º., fracción VI.

<sup>27</sup> Políticas transversales para erradicar la violencia por razones de género, p. 2.

<sup>28</sup> Políticas transversales para erradicar la violencia por razones de género, p. 12.

<sup>29</sup> Calderón Gamboa, Jorge F. La evolución de la "reparación integral" en la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, México, CNDH, 2015, p. 15.

<sup>30</sup> Protocolo para la Atención de la Violencia de Género en la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco, México, 2021, p. 24

igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que toda la comunidad universitaria, independientemente de su sexo-género, puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad.<sup>31</sup>

Transversalizar la perspectiva de género implica incidir en las actividades sustantivas de la dependencia, que permitan el logro de la institucionalización de la perspectiva de género. Para que esto suceda, se debe identificar, en un primer inicio, los procesos en los que es prioritario actuar, tales como el de planeación, el presupuesto y el ámbito organizacional, mismos que darán cuenta de los resultados y avances.<sup>32</sup>

**Violencia por razones de género:** Cualquier acto con el que se busque dañar a una persona por su género. La violencia de género nace de normas perjudiciales, abuso de poder y desigualdades de género. La violencia de género constituye una grave violación a los derechos humanos.<sup>33</sup>

Todas las acciones u omisiones ejercidas contra las personas sobre la base de sexo-género, identidad u orientación sexual, que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte. Alude también a aquellas formas de violencia que, a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos, transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de las mujeres e integrantes de la diversidad sexual de la comunidad universitaria.<sup>34</sup>

**Violencias contra las mujeres por razones de género:** cualquier acción u omisión, basada en la identidad de género femenino que a las mujeres les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público.<sup>35</sup>

Evidencian las causas de la discriminación y los efectos relacionados con la construcción del género. Esta violencia es un problema social más que individual, que exige respuestas integrales, debido a que perpetúa la posición subordinada de las mujeres y sus papeles estereotipados.

---

<sup>31</sup> Políticas transversales para erradicar la violencia por razones de género, p. 5.

<sup>32</sup> Transversalidad de la perspectiva de género, Secretaría de Economía.

<sup>33</sup> Violencia de género, ACNUR.

<sup>34</sup> Políticas transversales para erradicar la violencia por razones de género, p. 6.

<https://www.comunicacionsocial.uam.mx/principal/avisos/img/politicas-violencia-genero.pdf>

<sup>35</sup> Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Artículo 5º, fracción IV.

# POLÍTICAS OPERATIVAS PARA ERRADICAR LA VIOLENCIA POR RAZONES DE GÉNERO EN LA UNIDAD AZCAPOTZALCO

## 1. ESPACIO UNIVERSITARIO LIBRE DE VIOLENCIA

- 1.1 Apoyar la vinculación entre las instancias correspondientes para la cooperación en materia de igualdad de género, violencia contra las mujeres, violencia por razones de género y diversidad sexual, en el ámbito laboral.
- 1.2 Generar instrumentos con perspectiva de género interseccional que incorporen los procedimientos para garantizar los derechos de la comunidad universitaria, especialmente hacia las mujeres y personas de la comunidad LGTBTTIQA+ para propiciar ambientes libres de violencia y de discriminación.
- 1.3 Promover la igualdad de género y el reconocimiento de la diversidad sexual en todas las gestiones, actuaciones y funciones sustantivas de la Universidad.
- 1.4 Mantener el compromiso institucional con la igualdad de género, la diversidad sexual y la no discriminación; así como con la tolerancia cero a la violencia por razones de género y en particular contra las mujeres.
- 1.5 Construir mecanismos de información, de registro documental y diagnósticos respecto a datos desgregados por sexo, género, edad, grupo étnico; que permita visibilizar las posibles desigualdades de oportunidades y derechos.
- 1.6 Desarrollar periódicamente estadística en materia de atención de la violencia de género, no discriminación por orientación sexual e identidad de género.
- 1.7 Implementar mecanismos para identificar los intereses, necesidades, motivaciones y propuestas del alumnado, en asuntos de igualdad de género, diversidad sexual y no discriminación.
- 1.8 Difundir mediante campañas los Derechos Humanos de las mujeres y de las personas LGTBTTIQA+ en toda la Universidad.
- 1.9 Desarrollar actividades en las tres divisiones y áreas administrativas que provean de información a la comunidad universitaria sobre temas relacionados con la igualdad de género, diversidad sexual, no discriminación y masculinidades.
- 1.10 Determinar que los programas e informes presentados por todas las instancias y divisiones académicas se realicen con perspectiva de género.
- 1.11 Realizar acciones para que el personal académico y administrativo reconozca la importancia de propiciar un espacio libre de violencias a través de una cultura de paz y buen trato.
- 1.12 Realizar un evento anual en la Universidad encaminado a la construcción de una cultura de la paz, que incorpore actividades académicas y culturales sobre derechos humanos, con la participación de las divisiones académicas e instancias administrativas.
- 1.13 Procurar que las acciones encaminadas a promover la cultura de paz, se coordinen entre las divisiones académicas, así como a nivel de la Universidad e Institucional.
- 1.14 Establecer protocolos divisionales de actuación para la atención y resolución de casos de violencia por razones de género.
- 1.15 Establecer registros de datos por parte de las divisiones académicas e instancias administrativas que incorporen de manera homogénea la información relacionada con situaciones de violencia contra las mujeres, violencia por razones de género y diversidad

sexual. Asegurando confidencialidad y permanencia de la información.

- 1.16 Elaborar lineamientos divisionales que establezcan la guía de actuación de las comisiones de faltas ante casos de violencia por razones de género, con criterios homologados entre las divisiones académicas.
- 1.17 Elaborar lineamientos para la actuación de instancias administrativas universitarias ante casos de violencia por razones de género en el ámbito universitario.
- 1.18 Emitir los lineamientos éticos con perspectiva de género para un trato digno hacia las mujeres y las personas de la diversidad sexual a fin de propiciar ambientes libres de violencia y de discriminación.
- 1.19 Elaborar instrumentos que informen al personal académico y administrativo de nuevo ingreso sobre la política libre de violencia.
- 1.20 Difundir ampliamente los procedimientos internos para el análisis y sanción de casos de violencia contra las mujeres, violencia por razones de género y diversidad sexual e identidad de género.
- 1.21 Difundir ampliamente la ruta de actuación ante situaciones de violencia de género, discriminación por orientación sexual e identidad de género.
- 1.22 Incorporar la perspectiva de género a los cursos de inducción a la vida universitaria para el alumnado y el personal académico y administrativo.
- 1.23 Difundir los programas, políticas y protocolos para prevenir la violencia por razones de género, violencia contra las mujeres, violencia por razones de género y diversidad sexual o discriminación por orientación sexual.
- 1.24 Dar a conocer a la comunidad universitaria sus derechos y obligaciones en materia de derechos humanos e igualdad de género, a través de productos de comunicación gráfica y multimedios que se difundan en los canales idóneos de comunicación.
- 1.25 Inducir, guiar y orientar a la comunidad universitaria en lo referente a derechos humanos, igualdad de género y no discriminación por medio de materiales informativo-educativos tales como: manuales, guías e instructivos.
- 1.26 Procurar la formación y actualización permanente en perspectiva de género y derechos humanos de las personas responsables de la atención y resolución de los procedimientos administrativos o laborales relacionados con violencia por razones de género o discriminación.
- 1.27 Elaborar un manual para uso de lenguaje incluyente y no sexista, que sea aplicable en toda la comunicación oficial externa e interna, así como entre la comunidad universitaria e impulsar la participación de esta en acciones de formación relacionadas con el uso de lenguaje incluyente y no sexista.
- 1.28 Incorporar en la elaboración o modificación de las políticas operativas, instructivos, protocolos, lineamientos, acuerdos, circulares y cualquier otro documento de índole normativo la perspectiva de género, así como una comunicación incluyente y no sexista.
- 1.29 Impulsar una política de igualdad laboral y no discriminación.
- 1.30 Desarrollar bianualmente diagnósticos de percepción de clima laboral, cultura organizacional y no discriminación en el espacio laboral.
- 1.31 Promover la certificación de la Universidad en materia de igualdad laboral y no discriminación.
- 1.32 Promover la corresponsabilidad en las tareas de cuidados paternos para favorecer la participación de las mujeres en puestos de toma de decisiones y el liderazgo femenino en todas las actividades universitarias.

- 1.33 Desarrollar de manera permanente campañas de sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación.
- 1.34 Implementar campañas permanentes de sensibilización dirigidas al alumnado, personal académico y administrativo, en materia de derechos humanos y reconocimiento igualitario.
- 1.35 Implementar campañas permanentes de concientización, dirigidas a la comunidad universitaria, relacionadas con la magnitud e impacto de la problemática en materia de desigualdad y violencia de género.
- 1.36 Fomentar la participación de las mujeres en los órganos colegiados y personales, para la toma de decisiones que incidan en la vida universitaria.
- 1.37 Establecer criterios de paridad de género en los nombramientos de personal de confianza.
- 1.38 Promover que las personas aspirantes a ocupar un cargo como órganos personales, incorporen en su plan de trabajo acciones relacionadas con la igualdad de género, la diversidad sexual y el combate a la violencia contra las mujeres y la discriminación.
- 1.39 Favorecer el equilibrio de género en las convocatorias para la conformación de órganos personales y colegiados, así como personal académico y administrativo, de la misma manera que en los nombramientos de las instancias de apoyo.
- 1.40 Favorecer el equilibrio de género en las convocatorias para los premios de investigación y docencia y demás actividades de promoción y difusión de la cultura.
- 1.41 Promover ampliamente un programa de actividades para destacar la participación de las mujeres y de las comunidades de la diversidad sexual relacionadas con la lucha de sus derechos humanos, en fechas conmemorativas.
- 1.42 Fortalecer la estructura operativa de la Unidad de Género y Diversidad Sexual (UGEDIS) para asegurar la intervención psicosocial de primer contacto y la implementación de acciones en sus programas específicos.
- 1.43 Procurar que la UGEDIS cuente con suficiente personal y recursos presupuestales para la implementación de los programas en materia de prevención y atención de la violencia contra las mujeres, no discriminación e igualdad sustantiva.
- 1.44 Implementar programas permanentes de sensibilización en materia de derechos humanos, diversidad sexual y reconocimiento igualitario, dirigidos al alumnado, al personal académico y al personal administrativo desde su incorporación a la Universidad.
- 1.45 Procurar que todo el personal académico participe en los programas anuales de sensibilización sobre las formas de relación social que consideren la inclusión, igualdad y no discriminación.
- 1.46 Desarrollar programas de capacitación dirigidos al alumnado, personal académico y administrativo, que promuevan el conocimiento de la normatividad y el fortalecimiento de competencias para la consolidación de prácticas de respeto a los derechos humanos, igualdad de género y no discriminación.
- 1.47 Favorecer la participación de todo personal que, por sus funciones, tenga o llegue a tener conocimiento de situaciones de violencia por razones de género, en acciones de formación sobre la normatividad, con el propósito de consolidar prácticas de respeto de los derechos humanos.
- 1.48 Ampliar y fortalecer la conformación de una red de colaboración con representantes en cada instancia académica y administrativa para la igualdad de género y diversidad sexual que trabaje de manera coordinada y permanente con la UGEDIS.
- 1.49 Establecer programas de formación para las personas integrantes de las comisiones de los consejos divisionales encargadas de conocer y dictaminar sobre las faltas cometidas por el

alumnado, cada vez que éstas se renueven, para incorporar la perspectiva de género, en los casos que atienden y resuelven.

- 1.50** Ampliar y fortalecer la conformación de una red de colaboración con representantes en cada instancia académica y administrativa para la igualdad de género y diversidad sexual que trabaje de manera coordinada y permanente con la UGEDIS.
- 1.51** Ampliar y fortalecer la conformación de una red de colaboración externa y firmar los convenios correspondientes para la asesoría legal y la atención emocional a integrantes de nuestra comunidad universitaria ante situaciones de violencia de género, discriminación por orientación sexual e identidad de género.
- 1.52** Promover la firma de convenios para la asesoría legal la atención emocional a integrantes de nuestra comunidad universitaria ante situaciones de violencia de género, discriminación por orientación sexual e identidad de género, así como para promover la participación de estas instancias en la red de colaboración.
- 1.53** Mantener el compromiso de la elaboración e implementación de un Plan de Desarrollo de Género y Diversidad Sexual cuatrienal.
- 1.54** Articular la vinculación entre las instancias competentes que llevan a cabo la elaboración del Plan de Desarrollo de la Unidad Azcapotzalco con la UGEDIS.
- 1.55** Asegurar la disponibilidad de recursos presupuestales para apoyar la implementación de los proyectos de sensibilización, capacitación y formación, en materia de derechos humanos, respeto a la diversidad sexual y reconocimiento igualitario.
- 1.56** Garantizar la construcción e integración de indicadores que permitan conocer y evaluar las acciones en favor de la igualdad de oportunidades y derechos entre quienes conforman la comunidad universitaria.
- 1.57** Fomentar la formación permanente del personal responsable en la elaboración y ejercicio de la planeación en temas relacionados con la presupuestación con perspectiva de género.
- 1.58** Garantizar la transversalización de la perspectiva de género en la elaboración de proyectos presupuestales.
- 1.59** Promover que las divisiones académicas e instancias de apoyo cuenten con los recursos necesarios y su correcta aplicación para la adecuación de los espacios físicos que les correspondan; de forma que se prevengan los riesgos ante las violencias y se consideren la perspectiva de género, la diversidad sexual y la accesibilidad.
- 1.60** Adecuar y mejorar el Sistema de Indicadores en materia de igualdad de género dentro de la Universidad.
- 1.61** Propiciar la creación de un registro de personas agresoras que hayan recibido, al interior de la Universidad, sanciones derivadas de situaciones de violencia contra las mujeres, violencia contra las mujeres, violencia por razones de género y discriminación por orientación sexual e identidad de género, que permita contar con datos actualizados respecto de las situaciones de violencia por razones de género presentadas, su seguimiento y resolución.
- 1.62** Elaborar diagnósticos e información estadística con perspectiva de género respecto a datos desagregados por sexo, género, orientación sexual, edad, clase, discapacidad, etnia; para visibilizar las necesidades prácticas e intereses estratégicos, que permitan avanzar hacia la igualdad de oportunidades y derechos de quienes conforman la comunidad universitaria.
- 1.63** Elaborar información estadística desagregada por sexo en cada una de las instancias y sectores de la comunidad universitaria, que permitan conocer los avances hacia una comunidad universitaria igualitaria e incluyente.

- 1.64 Desarrollar diagnósticos relacionados con la percepción de la violencia contra las mujeres y discriminación hacia la diversidad sexual que incluyan tanto al alumnado como al personal académico y administrativo.
- 1.65 Favorecer la revisión periódica de los procedimientos y medidas administrativas en materia de violencia por razones de género, a fin de proponer las medidas pertinentes.
- 1.66 Impulsar la colaboración entre los órganos e instancias de la Universidad para identificar medidas que permitan prevenir la violencia contra las mujeres y la discriminación hacia la diversidad sexual.
- 1.67 Asegurar la actualización permanente de las personas responsables de la recepción de quejas, en las fases de: atención de primer contacto, seguimiento y resolución de procedimientos, tanto administrativos como laborales, relacionados con violencia por razones de género y discriminación, con el propósito de garantizar la adecuada aplicación de la normatividad, protocolos y rutas críticas correspondientes.
- 1.68 Promover ampliamente la intervención de primer contacto ante la UGEDIS.
- 1.69 Promover el uso de un sistema de orientación y canalización a cargo de la UGEDIS como instancia de primer contacto
- 1.70 Elaborar instrumentos que determinen criterios específicos que permitan identificar los alcances, temporalidad, momento de aplicación y tipo de medidas de protección en el espacio universitario.
- 1.71 Desarrollar instrumentos para el análisis e intervención de casos de violencia por razones de género, violencia contra las mujeres y discriminación por orientación sexual apegados a la normatividad nacional y la convencionalidad desde la perspectiva de género y de derechos humanos.
- 1.72 Articular acciones entre las divisiones académicas y las áreas administrativas que les permitan identificar y compartir buenas prácticas ante las situaciones de conflicto que puedan dar origen a hechos de violencia por razones de género, violencia contra las mujeres o discriminación por orientación sexual.
- 1.73 Difundir de manera permanente y actualizada la magnitud de la problemática de la desigualdad y la violencia de género en el espacio universitario.
- 1.74 Propiciar la reparación integral del daño y no repetición, tanto en la Universidad y en su caso, mediante la canalización a las instancias correspondientes.

## 2. DOCENCIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO Y LIBRE DE VIOLENCIA

- 2.1 Promover la incorporación de la perspectiva de género, como herramienta teórica metodológica, en los planes y programas de estudio de las licenciaturas y posgrados existentes y de nueva creación en las tres divisiones académicas: CBI, CSH y CyAD.
- 2.2 Fomentar la creación de estudios de posgrado relacionados con temas de igualdad de género, violencia contra las mujeres, violencia por razones de género y diversidad sexual.
- 2.3 Fomentar en los programas de estudios de posgrado líneas de investigación relacionadas con temas de igualdad de género, violencia contra las mujeres, violencia por razones de género y diversidad sexual.
- 2.4 Publicar continuamente las acciones de formación en la materia de igualdad de género, derechos humanos, violencia contra las mujeres, violencia por razones de género y diversidad sexual.

- 2.5 Propiciar el reconocimiento, en el proceso de enseñanza aprendizaje, de las aportaciones de las personas de la diversidad sexual en los campos del conocimiento.
- 2.6 Promover la incorporación de la perspectiva de género en las dinámicas pedagógicas.
- 2.7 Promover el lenguaje incluyente y no sexista en la práctica de la docencia dentro del espacio universitario en los ambientes presenciales y virtuales.
- 2.8 Promover que, en las funciones de docencia, se desarrollen actividades específicas relacionadas con la igualdad de género, la diversidad sexual, la no violencia y la inclusión.
- 2.9 Fomentar que, dentro de las funciones de docencia, se incorpore la perspectiva de género considerando la igualdad sustantiva, el reconocimiento de la diversidad sexual y la no violencia contra las mujeres.
- 2.10 Impulsar que en los proyectos de docencia-investigación se aborden temáticas de género y diversidad sexual desde los diversos campos del conocimiento.
- 2.11 Promover la difusión del trabajo destacado de las académicas, así como de la diversidad sexual de la Universidad.
- 2.12 Fomentar la participación de las mujeres en las actividades de difusión y divulgación de la Universidad.
- 2.13 Garantizar que, en los instrumentos de evaluación docente, se incorporen reactivos que permitan identificar situaciones de discriminación y violencia por razones de género en la práctica docente.

### 3. INVESTIGACIÓN CON ÉTICA Y LIBRE DE VIOLENCIA DE GÉNERO

- 3.1 Fomentar líneas, programas y proyectos de investigación relacionadas con temas de igualdad de género, violencia contra las mujeres, violencia por razones de género y diversidad sexual.
- 3.2 Elaborar mecanismos, dentro de los cuerpos de investigación, para prevenir actos discriminatorios o de violencia por razones de género.
- 3.3 Fomentar la integración de redes de investigación que analicen la problemática sobre discriminación y violencia por razones de género.
- 3.4 Fomentar, en las convocatorias de los programas de posgrado, la postulación de proyectos relacionados con la igualdad de género, violencia por razones de género, contra las mujeres y personas de la diversidad sexual.
- 3.5 Desarrollar acciones para el uso de una comunicación incluyente y no sexista en la investigación.

### 4. PRESERVACIÓN Y DIFUSIÓN DE LA CULTURA PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

- 4.1 Incentivar que las líneas editoriales de las divisiones académicas, incluyan y encuadren temáticas relacionadas con la igualdad de género, violencia por razones de género, contra las mujeres y personas de la diversidad sexual.
- 4.2 Impulsar la paridad de género en la integración de los comités y consejos editoriales.
- 4.3 Promover actividades culturales que propicien la reflexión en torno a temáticas como cultura de paz, buen trato, violencia contra las mujeres y reconocimiento de la diversidad sexual.

- 4.4 Impulsar la participación del alumnado, así como de grupos feministas, grupos de la diversidad sexual y otros colectivos de las tres divisiones académicas.
- 4.5 Propiciar, en los medios de difusión de la Universidad, un espacio permanente para la publicación de información, artículos y reportajes, en materia de derechos humanos, cultura para la paz y violencia contra las mujeres.
- 4.6 Promover la elaboración de material informativo y lúdico sobre fechas conmemorativas o festivas relacionadas con los derechos humanos, derechos humanos de las mujeres y de la diversidad sexual.
- 4.7 Fomentar espacios de reflexión relacionados con casos paradigmáticos de discriminación y violaciones a derechos humanos, derechos humanos de las mujeres y de la diversidad sexual.

## TRANSITORIOS

**PRIMERO:** La vigencia de las presentes “Políticas Operativas para Erradicar la Violencia por Razones de Género en la Unidad Azcapotzalco” iniciará al día siguiente de su publicación.

**SEGUNDO:** Se establece un tiempo máximo de seis meses para que las instancias correspondientes de la Unidad elaboren los lineamientos, instructivos o protocolos necesarios para la aplicación de estas Políticas.

**TERCERO:** El Consejo Académico informará al menos una vez al año sobre los avances en la aplicación de las “Políticas Operativas para Erradicar la Violencia por Razones de Género en la Unidad Azcapotzalco”.

**Publicadas el 2 de mayo del 2023.**

## BIBLIOGRAFÍA

— Políticas transversales para erradicar la violencia por razones de género, México, UAM, 2020. Disponible en:

<https://www.comunicacionsocial.uam.mx/principal/avisos/img/politicas-violencia-genero.pdf>

Consultado el 11 de abril del 2023.

— Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Última reforma DOF 31-10-2022.

Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf>

Consultado el 11 de abril del 2023.

— Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Última reforma 18-10-2022. Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf>

Consultado el 11 de abril del 2023.

— Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Última reforma DOF 19-01-2023.

Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPED.pdf>

Consultado el 11 de abril del 2023.

— Protocolo para juzgar con perspectiva de género. Haciendo realidad el derecho a la igualdad, México, SCJN, 2013. Disponible en:

[http://archivos.diputados.gob.mx/Comisiones\\_LXII/Igualdad\\_Genero/PROTOCOLO.pdf](http://archivos.diputados.gob.mx/Comisiones_LXII/Igualdad_Genero/PROTOCOLO.pdf)

Consultado el 11 de abril del 2023.

— La paridad de género, un asunto de igualdad y de justicia. Disponible en:

<https://www.gob.mx/inmujeres/articulos/la-paridad-de-genero-un-asunto-de-igualdad-y-de-justicia?idiom=es#:~:text=La%20paridad%20de%20g%C3%A9nero%20se,calidad%20democr%C3%A1tica%20de%20los%20pa%C3%ADses.>

Consultado el 11 de abril del 2023

— FISAS, Vicenç. Una cultura de paz. En Cultura de paz y gestión de conflictos, Barcelona, Incaria, 1998, p. 1-26. Disponible en: [https://escolapau.uab.cat/img/programas/cultura/una\\_cpaz.pdf](https://escolapau.uab.cat/img/programas/cultura/una_cpaz.pdf)

Consultado el 11 de abril de 2023.

— Discriminación, Diversidad Sexual, CONAPRED. Disponible en:

[https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=145&id\\_opcion=48](https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=145&id_opcion=48)

Consultado el 11 de abril de 2023.

— Normas mínimas para la educación: preparación, respuesta, recuperación, USA, INNE, 2010. Disponible en:

<https://www.unicef.org/lac/media/2386/file/PDF%20Publicaci%C3%B3n%20Normas%20m%C3%ADnimas%20para%20la%20educaci%C3%B3n:%20Preparaci%C3%B3n,%20respuesta,%20recuperaci%C3%B3n.pdf>

Consultado el 11 de abril del 2023.

## BIBLIOGRAFÍA

- Granados Muñoz, Rolando. “Revisión teórica de herramientas metodológicas aplicadas en la investigación criminológica”, Derecho y cambio social, México, núm. 59, ene-mar 2020, p. 4. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7219653.pdf>  
Consultado el 11 de abril del 2023.
- ¿Qué es la identidad de género?, México, SEGOB, 2016. Disponible en: <https://www.gob.mx/segob/articulos/que-es-la-identidad-de-genero>  
Consultado el 11 de abril del 2023.
- Igualdad de derecho e igualdad sustantiva, SRE, 2016. Disponible en: <https://www.gob.mx/sre/articulos/igualdad-de-derecho-e-igualdad-sustantiva#:~:text=La%20igualdad%20de%20derecho%20reconoce,efectivos%20en%20la%20vida%20cotidiana.>  
Consultado el 11 de abril del 2023.
- Diversidad sexual, Glosario para la igualdad, INMUJERES. Disponible en: <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/diversidad-sexual>  
Consultado el 11 de abril del 2023.
- Interseccionalidad, Glosario para la igualdad, INMUJERES. Disponible en: <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/interseccionalidad>  
Consultado el 11 de abril del 2023.
- Interseccionalidad, ParlAmericas. Disponible en: [https://parlamericas.org/uploads/documents/Intersectionality\\_es.pdf](https://parlamericas.org/uploads/documents/Intersectionality_es.pdf)  
Consultado el 11 de abril del 2023.
- ¿Qué es la orientación sexual? American Psychological Association. Disponible en: <https://www.apa.org/topics/lgbtq/sexual>  
Consultado el 11 de abril del 2023.
- Protocolo para la Atención de la Violencia de Género en la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco, México, 2021. Disponible en: <https://www.xoc.uam.mx/wp-content/uploads/2023/02/20230209ProtocoloAtencion.pdf>  
Consultado el 11 de abril del 2023.
- Calderón Gamboa, Jorge F. La evolución de la “reparación integral” en la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, México, CNDH, 2015. Disponible en: [http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/fas\\_CSIDH\\_EvolucionReparacionIntegral-1aReimpr.pdf](http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/fas_CSIDH_EvolucionReparacionIntegral-1aReimpr.pdf)  
Consultado el 11 de abril del 2023.

## BIBLIOGRAFÍA

— Transversalidad de la perspectiva de género, Secretaría de Economía. Disponible en: <https://www.gob.mx/se/acciones-y-programas/transversalidad-de-la-perspectiva-de-genero?state=published>

Consultado el 11 de abril del 2023.

— Violencia de género, ACNUR. Disponible en: <https://www.acnur.org/violencia-sexual-y-de-genero.html>

Consultado el 11 de abril del 2023.