Casa abierta al tiempo
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA
METROPOLITANA

POLÍTICAS TRANSVERSALES PARA ERRADICAR LA VIOLENCIA POR RAZONES DE GÉNERO

(Aprobadas en la Sesión 488 del Colegio Académico, celebrada el 16 de diciembre de 2020)

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Históricamente la condición de género articula un conjunto de desigualdades, jerarquías y desequilibrios que causan, reproducen y propician violencia y discriminación, a través de acciones, omisiones o cánones de comportamientos sexistas, heteronormativos y patriarcales que ocurren en el entorno familiar, social, laboral y académico, que afectan la vida de las personas, sobre todo de las mujeres.

Los espacios universitarios no se encuentran libres de manifestaciones violentas y discriminatorias, ni de conductas y expresiones relacionadas con la violencia por razones de género y sexual. Como esta problemática es sistémica y atenta contra la seguridad, derechos y libertades de las mujeres y de las personas de la diversidad sexual, es necesario y urgente que la Universidad tome las acciones que le permitan prevenir, atender, sancionar y erradicar esos comportamientos y estereotipos de género que se han normalizado. Lo anterior, en congruencia con los principios y valores que cultiva, preserva y garantiza, como son la libertad; igualdad; integridad personal; respeto; tolerancia; dignidad, diversidad, entre otros inherentes a su objeto social.

Para dar vida y eficacia plena a los principios y valores de la Universidad, así como para garantizar el derecho humano de las mujeres integrantes de su comunidad a una vida libre de violencia, es necesaria la incorporación transversal de la perspectiva de género en la Legislación Universitaria, en las políticas, lineamientos, instructivos, acuerdos, protocolos, códigos de ética, planes y programas de estudio, programas y proyectos de investigación y, en general, en todos los ámbitos y competencias de los órganos e instancias de apoyo; así como en las prácticas socioculturales de la comunidad universitaria.

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.

La transversalización de la perspectiva de género permite brindar una atención oportuna y adecuada a las personas en situación de violencia por razones de género. También orienta para establecer medidas y definir acciones integrales, funcionales y concretas para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia en la universidad.

La transversalidad constituye una estrategia institucional para asegurar que en los documentos que emitan y en las decisiones que tomen los órganos colegiados y personales, así como las instancias de apoyo, se considere como principio rector la igualdad sustantiva entre quienes conforman la comunidad universitaria. Dicho principio parte del reconocimiento de la libertad e igualdad de las personas sin discriminación por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social y de salud, religión, lengua, opinión, identidad de género u orientación sexual; apariencia, estado civil o cualquiera otra que atente contra la dignidad humana y las coloque en una situación de vulnerabilidad.

La transversalidad y la perspectiva de género son conceptos articulados. La perspectiva de género, reconocida jurídicamente a nivel nacional e internacional,

permite identificar las causas de la opresión de género, la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas. Su aportación ética y política radica en la construcción de una sociedad donde las personas, cualquiera que sea su asignación o identificación de género, tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a todos los recursos y a la representación en los ámbitos de toma de decisiones. La perspectiva de género y la transversalidad posibilitan que se establezcan y promuevan acciones concretas para cada situación en particular, hasta lograr las condiciones indispensables para la igualdad sustantiva.

La epistemología feminista revela los mecanismos desiguales con que han operado, a partir del género, la producción, validación y gestión del conocimiento en la vida social. También ha mostrado que esta desigualdad opera en relación con otros criterios tales como clase social, raza, religión, etnia, discapacidad y sexualidad. Sus aportaciones enriquecen la democratización de las sociedades y permiten transformar las actividades sustantivas de la Universidad. Visibilizan las desigualdades de género, las contribuciones, intereses y necesidades de las mujeres en las diferentes

disciplinas; evidencian el impacto y beneficio de los avances de las humanidades, ciencias, tecnología y las artes en la sociedad. Por lo tanto, se considera importante su inclusión en los planes y programas de estudio y cualquier otra actividad de enseñanza-aprendizaje; en las líneas y temas de los proyectos de investigación; y en la preservación y difusión de la cultura.

De entre las acciones y conceptos básicos referidos en estas Políticas, así como para sus efectos y trascendencia en la Universidad, se destacan los siguientes:

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 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.

VIOLENCIA POR RAZONES DE GÉNERO

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.

VIOLENCIA CONTRA LA MUJER POR RAZONES DE GÉNERO

Evidencia 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.

DISCRIMINACIÓN

Son las 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.

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.

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.

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.

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.

EXPRESIÓN DE GÉNERO

Es la forma en que manifestamos nuestro género a través del comportamiento y apariencia. Puede ser masculina, femenina, andrógina o cualquier combinación de las tres; y no siempre está vinculada con el sexo asignado al nacer, la identidad de género o la orientación sexual.

REVICTIMIZACIÓN

Es el conjunto de consecuencias psicológicas, sociales, jurídicas, académicas, o económicas, de carácter negativo, que derivan de la experiencia de la víctima en su contacto con la autoridad, por un conflicto en las expectativas de la víctima y la inadecuada atención institucional recibida. Un principio orientador en la atención a las personas en situación de violencia por razones de género es no someterlas a procedimientos que agraven su condición, ni establecer requisitos que obstaculicen e impidan el ejercicio de sus derechos ni las expongan a sufrir un nuevo daño por las decisiones o conductas de los órganos colegiados y personales e instancias de apoyo.

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. Reconoce las capacidades para aplicar y practicar los derechos en la vida cotidiana de la Universidad.

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.

EQUIDAD DE GÉNERO

Son los mecanismos indispensables y necesarios para lograr la igualdad de género. Es el conjunto de acciones normativas, educativas, sociales, políticas, económicas e ideológicas que promueven la igualdad de derechos y oportunidades para hombres y mujeres, con todas sus diversidades, en el ámbito universitario.

ACCIONES AFIRMATIVAS

Son las medidas que la Universidad debe tomar para corregir las desigualdades que existen entre las personas integrantes de su comunidad. Deben conducir a quienes se consideren en desventaja, al logro de la igualdad en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.

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.

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.

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.

CULTURA DE PAZ

Se refiere al 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. A partir de estas consideraciones, conceptos centrales y con el compromiso firme e impostergable de la Universidad con la igualdad de género y la consecuente obligación de erradicar conductas violentas y discriminatorias en sus espacios y entre las personas integrantes de su comunidad, se expiden estas Políticas Transversales para Erradicar la Violencia por Razones de Género, de las que también se espera contribuyan a que las personas que la Institución forma como profesionales, independientemente de sus perfiles académicos, así como sus trabajadoras y trabajadores, transformen esta problemática arraigada en la sociedad.

ESTAS POLÍTICAS SE ESTRUCTURAN EN CUATRO APARTADOS

Espacio universitario libre de violencia; Docencia con perspectiva de género y libre de violencia; Investigación con ética y libre de violencia de género; y Preservación y difusión de la cultura para la igualdad de género. Todos tienen el mismo nivel de importancia y el objetivo común de que, al desplegar el objeto social y las actividades inherentes al mismo, la Universidad se responsabilice de sentar las bases académicas, legales y administrativas encaminadas a la igualdad sustantiva y a la construcción de espacios y ambientes libres de violencia y discriminación.

1. ESPACIO UNIVERSITARIO LIBRE DE VIOLENCIA

1.1 **Garantizar la prevención,** atención y sanción de la violencia por razones de género, especialmente la que se ejerza contra las mujeres y la relacionada con la diversidad sexual, para preservar la dignidad e integridad de la comunidad universitaria y sus valores, así como la responsabilidad institucional en la materia.

1.2 **Procurar la emisión,** actualización y difusión permanente de normas, protocolos, estrategias y acciones para la prevención, atención y

sanción de prácticas violentas y discriminatorias en la Universidad, conforme a los estándares nacionales e internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres y de las personas de la diversidad sexual.

1.3 **Procurar la emisión** de políticas y códigos de ética sustentados en el respeto a los derechos humanos y con perspectiva de género, así como con reconocimiento de las aportaciones de la epistemología feminista, en el desarrollo de las actividades universitarias.

1.4 **Comunicar al personal** académico y administrativo, así como al alumnado de nuevo ingreso, las políticas, programas y protocolos para prevenir y atender la violencia por razones de género en la Universidad.

1.5 **Garantizar la interpretación** y aplicación de la Legislación Universitaria, así como las normas laborales, a partir de la perspectiva de género y de derechos humanos, bajo los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

1.6 **Incorporar el lenguaje** incluyente y no sexista en los usos cotidianos, en la gestión, elaboración de documentos oficiales y comunicación de la Universidad, así como en su normatividad.

1.7 **Promover prácticas para** la igualdad laboral y no discriminación, así como favorecer un clima y cultura organizacional incluyente y libre de todo tipo de violencia.

1.8 **Desarrollar y difundir** programas y campañas de sensibilización, preparación y profesionalización en perspectiva de género, derechos humanos, diversidad sexual y reconocimiento igualitario, dirigidos a la comunidad universitaria, con el fin de promover formas de relación que incidan en una cultura de la paz.

1.9 **Procurar la paridad** de género en la integración de los órganos colegiados, así como en la designación y nombramiento de los órganos personales e instancias de apoyo.

1.10 **Considerar, en los** procedimientos para nombrar o designar órganos personales e instancias de apoyo, la sensibilidad y compromiso de los y las aspirantes con los derechos humanos y la perspectiva de género.

1.11 **Propiciar acciones afirmativas** para generar ambientes universitarios libres de violencia por razones de género y discriminación, donde impere el respeto, la igualdad de oportunidades y se procure la paridad.

1.12 **Procurar que en** la Universidad exista personal especializado en la atención a la violencia por razones de género y la no discriminación.

1.13 **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.

1.14 **Fomentar la constitución** de redes institucionales e interinstitucionales para la atención y seguimiento de casos de violencia por razones de género.

1.15 **Garantizar la incorporación** de la perspectiva de género como un eje transversal en el Plan de Desarrollo Institucional, así como en los planes de las unidades y divisiones.

1.16 **Garantizar la planeación,** asignación y ejercicio presupuestal con enfoque de género.

1.17 **Considerar acciones y** medidas en la planeación presupuestal para la atención a la violencia por razones de género y la discriminación.

1.18 **Desarrollar mecanismos para** que los órganos colegiados y personales, y las instancias de apoyo, registren e informen sobre situaciones de violencia por razones de género y discriminación en la Universidad, para evitar su repetición.

1.19 **Incorporar indicadores orientados** a medir los avances y los impactos de las acciones en favor de la igualdad sustantiva en la Universidad.

1.20 **Desarrollar diagnósticos anuales** que permitan identificar las desigualdades por razones de género y orientación sexual; así como el impacto e incidencia de la violencia por razones de género en la comunidad universitaria.

1.21 **Garantizar que en** la Universidad existan y se apliquen procedimientos y medidas administrativas para la atención y sanción de la violencia

por razones de género. Estos procedimientos deben ser evaluados permanentemente.

1.22 **Procurar la asesoría** especializada en los procedimientos relacionados con las faltas asociadas a la violencia por razones de género y la discriminación.

1.23 **Garantizar en los** procedimientos de atención a la violencia por razones de género y discriminación las no represalias contra las personas denunciantes, así como sus acompañantes; y que se observen los principios de confidencialidad; transparencia; no revictimización; enfoque diferenciado y especializado; máxima protección; buena fe; objetividad; legalidad; equidad; eficiencia; igualdad; seguridad jurídica; imparcialidad; equidad de género, dignidad y diversidad.

1.24 **Establecer medidas de** protección para las personas de la comunidad universitaria en situación de violencia por razones de género y discriminación.

1.25 **Garantizar que los** actos u omisiones constitutivos de violencia por razones de género, contra las mujeres y discriminación, sean sancionados en concordancia con la normatividad y los estándares nacionales e internacionales en materia de derechos humanos, en el marco de las competencias de la Universidad.

1.26 **Procurar cambios educativos,** culturales, estructurales, normativos e institucionales, para evitar que se repitan actos de violencia por razones de género en el espacio universitario.

1.27 **Garantizar la reparación** integral del daño a las víctimas de violencia por razones de género y discriminación, en el marco de las competencias de la Universidad, y a través de las medidas correspondientes.

2. DOCENCIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO Y LIBRE DE VIOLENCIA

2.1 **Procurar la incorporación** de la perspectiva de género, como un eje transversal, en la formulación, modificación y adecuación de los planes y programas de estudio a nivel licenciatura y posgrado.

2.2 **Desarrollar los procesos** de enseñanza-aprendizaje, incluidas las asesorías, con perspectiva de género, pleno respeto a los derechos universitarios y sin discriminación.

2.3 **Promover actividades de** docencia que difundan los principios de igualdad de género y que contribuyan a la erradicación de la violencia por razones de género y la discriminación.

2.4 **Hacer visible en los** procesos de enseñanza-apredizaje la contribución de las mujeres en las ingenierías, las ciencias, las tecnologías, las humanidades y las artes.

2.5 **Incorporar en los** mecanismos de evaluación docente indicadores sobre la violencia por razones de género y discriminación en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

3. INVESTIGACIÓN CON ÉTICA Y LIBRE DE VIOLENCIA DE GÉNERO

3.1 **Desarrollar las actividades** de investigación sin discriminación ni violencia por razones de género y con apego a los derechos universitarios.

3.2 **Promover el desarrollo** de proyectos de investigación que aborden problemas de la desigualdad, discriminación y violencia por razones de género, y procurar la divulgación de sus resultados por todos los medios posibles.

3.3 **Procurar que la** divulgación de resultados y avances de investigación se realice con un lenguaje incluyente y libre de estereotipos de género.

3.4 **Garantizar que las** investigaciones sobre violencia por razones de género se apeguen a las normas éticas en la materia.

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

4.1 **Cultivar el desarrollo** de elementos artísticos y culturales que promuevan la diversidad, igualdad, inclusión, respeto a los derechos humanos y sin discriminación; así como de una cultura para la paz y libre de violencia por razones de género.

4.2 **Propiciar la difusión** de la producción editorial de alta calidad en materia de derechos humanos, cultura para la paz y libres de violencia por razones de género.

4.3 **Propiciar la creación** de espacios de reflexión sobre el impacto de la discriminación y violencia en la vida de las personas y de la sociedad en su conjunto.

Casa abierta al tiempo

TRANSITORIO

ÚNICO
Las presentes Políticas Transversales entrarán en vigor el día hábil siguiente al de su publicación en el *Semanario de la UAM.*

Con la publicación de las presentes políticas se da cumplimiento al Acuerdo 488.7 del Colegio Académico, el cual en su punto 4, recomienda a dicho órgano colegiado, difundir las Políticas Transversales para Erradicar la Violencia por Razones de Género entre las y los integrantes de la comunidad universitaria.

*Año 2. **Núm. 19.** 04/01/2021