

Anteproyecto:
“Protocolo para la prevención y actuación ante los casos de violencia de género y de discriminación por orientación sexual, en la División de Ciencias Sociales y Humanidades, Unidad Azcapotzalco”

Contenido

Exposición de motivos

Marco jurídico

Capítulo I. Disposiciones generales

Capítulo II. Mecanismos de prevención

Capítulo III. Principios que regirán el procedimiento de actuación ante los casos de violencia de género o de discriminación por orientación sexual

Capítulo IV. Dependencias divisionales

Capítulo V. Procedimiento de actuación ante los casos de violencia de género o de discriminación por orientación sexual

Anexo. Glosario de términos y contexto jurídico

Fuentes consultadas

I. Exposición de motivos

El fenómeno de la violencia de género no es ajeno al ámbito universitario en México. Al contrario, en la última década se ha reconocido éste como un problema importante dentro de las instituciones de educación superior y se han implementado medidas para prevenir y sancionar las situaciones relacionadas con dicha violencia. La Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), Unidad Azcapotzalco, no ha sido ajena al reconocimiento de dicha problemática y a la búsqueda de soluciones. Su Consejo Académico, en la Sesión N° 419, celebrada el 7 de abril de 2017, aprobó "*Los Mecanismos para Instrumentar las Medidas Tendientes a la Institucionalización de la Igualdad de Género*"; los cuales, en el numeral "*VIII. Combate a la violencia de género en el ámbito laboral y escolar*", plantea la necesidad de "*Elaborar un protocolo que establezca las rutas claras a seguir para la recepción, atención y acompañamiento psicológico y legal de las víctimas de violencia de género.*"

El anterior, es un mandato que retoma la División de Ciencias Sociales y Humanidades (DCSH), y lo concreta en el presente *Proyecto de "Protocolo de prevención y actuación ante los casos de violencia de género y de discriminación por orientación sexual, en la División de Ciencias Sociales Humanidades, Unidad Azcapotzalco"*, (en adelante: Protocolo)

Para tener claros los alcances y limitaciones del Protocolo, es necesario partir del concepto de violencia de género que orientó los trabajos para su elaboración. En este marco, la violencia de género es entendida como: cualquier acción u omisión, basada en el género, que cause, a una persona o grupo de personas, daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte; situaciones que se presentan tanto en el ámbito privado como en el público.¹

Existe consenso entre los especialistas, respecto de que la mayoría de las víctimas de la violencia de género son mujeres y niñas; sin embargo, no debe igualarse este tipo de violencia con la "violencia contra las mujeres". Los hombres y los niños también pueden ser víctimas de la violencia de género. Los casos de hombres muchas veces no se reconocen, precisamente, por el rol de género que la sociedad les impone, en el sentido de que no deben mostrarse "débiles".

Las personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, travestis, transgéneros, intersexuales, queers y asexuales (LGBTTTIQA), históricamente, han sido un grupo de población vulnerable: objeto de rechazo, acoso y agresión. No reconocer la dimensión del problema de la discriminación por orientación sexual existente al interior de las universidades representa una forma de violencia institucional que debe corregirse. De acuerdo con la Encuesta Nacional sobre Discriminación y Juventud LGBTI en México, el 61.4% de los jóvenes ha sido víctima de algún tipo de violencia o discriminación debido a su orientación sexual o identidad de género, de los cuales más del 50% de ellos reportó haber sufrido en sus espacios educativos.²

¹ Esta definición parte del concepto de "Violencia contra las Mujeres" establecido en el Numeral IV del Artículo 5 de la Ley General de Acceso de la Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

² Comisión Nacional de Derechos Humanos (2016), *Resultados de la Encuesta Nacional sobre Discriminación y Juventudes LGBTI*, CNDH, México.

En el “Informe Especial de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos sobre Violaciones a los Derechos Humanos y Delitos Cometidos por Homofobia”, de 2010, se destaca que los delitos y violaciones a los derechos humanos por orientación sexual:

*no son hechos aislados, obedecen a patrones de conducta de algunos miembros de la sociedad y del proceder recurrente de ciertos servidores públicos, tales como prejuicios, aversiones y rechazos, lo que refleja la existencia de un problema estructural serio de intolerancia, y que requiere de su reconocimiento expreso y de una atención especial por parte de las autoridades encargadas de promover la educación, la cultura, el respeto a la legalidad y la no discriminación en el país.*³

La conciencia de que tal situación debe ser combatida en la UAM, Unidad Azcapotzalco, llevó a incluir la discriminación por orientación sexual como materia del presente Protocolo.

En la UAM, todavía no se cuenta con suficiente información estadística -actualizada y sistemática-, sobre la extensión de los problemas de la violencia de género o de la discriminación por orientación sexual en la comunidad universitaria. Sin embargo, algunas publicaciones comienzan a echar luz sobre dichas problemáticas. La Dra. Ángeles Bautista López, académica de la UAM-Iztapalapa, participó en la investigación “Violencia de género en instituciones de educación superior”⁴, y nos da un primer acercamiento. En esta investigación fueron entrevistados estudiantes de las universidades Autónoma de Chapingo (UACH), Nacional Autónoma de México (UNAM), Pedagógica Nacional (UPN) y UAM. De los 1,517 encuestados, 16.7 por ciento dijo haber sufrido alguna agresión verbal de tipo sexual, 80 por ciento proveniente de varones y 20 por ciento de mujeres, además se descubrió que 6.1 por ciento de las alumnas sufre acoso sexual ocasional y 0.6 por ciento ha sido víctima de violación.⁵

Por otro lado, la Mtra. Rosalía Carrillo Meraz, en su trabajo “La violencia de género en la UAM: ¿un problema institucional o social?”, destaca, de acuerdo con una encuesta aplicada a la comunidad estudiantil de la UAM, que: “una de cada diez estudiantes ha sido víctima de insinuaciones sexuales, hostigamiento, acoso, tocamientos e incluso violación sexual dentro de las unidades.”⁶

Estos datos estadísticos son sólo la punta de un iceberg; de situaciones que “desgarran el tejido social y vulneran derechos tan básicos como la libertad o la integridad física y psicológica”, anotó la Comisión para Proponer la Institucionalización de la Igualdad de Género en la Unidad Azcapotzalco de la UAM.⁷

Es conveniente aclarar que los casos de violencia de género y de discriminación por orientación sexual regulados en este Protocolo son aquellos que se dan entre las

³ Comisión Nacional de Derechos Humanos (2016), *Informe Especial sobre Violaciones a los Derechos Humanos y Delitos Cometidos por Homofobia*, CNDH, México.

⁴ Dirección de Comunicación Social (2018), “Violencia, Presente en las Universidades, revela estudio”, Boletines UAM, número 155, 6 de marzo. (Consultado, 27 de junio de 2019, <http://www.comunicacionsocial.uam.mx/boletinesuam/155-18.html>)

⁵ *Ibíd.*

⁶ Rosalía Carrillo Meráz (2014), “La violencia de género en la uam: ¿un problema institucional o social?”, **El Cotidiano**, núm. 186, julio-agosto, UAM-A, p. 51.

⁷ Comisión para Proponer la Institucionalización de la Igualdad de Género en la Unidad Azcapotzalco de la UAM (2017), “*Los Mecanismos para Instrumentar las Medidas Tendientes a la Institucionalización de la Igualdad de Género*”, aprobados por el Consejo Académico, UAM, Unidad Azcapotzalco, en la Sesión N° 419, celebrada el 7 de abril.

personas que integran la comunidad universitaria e involucran a alumnas o alumnos que forman parte de la DCSH de la UAM, Unidad Azcapotzalco.

De acuerdo con el artículo 21 de la Ley Orgánica de la UAM: “La Universidad estará integrada por unidades universitarias, a través de las cuales llevará a efecto su desconcentración funcional y administrativa. Las unidades universitarias resolverán sus propios problemas, sujetándose a esta ley y a sus disposiciones reglamentarias.” En pocas palabras, las unidades académicas de la UAM son responsables de su propio funcionamiento. Al interior de estas unidades funciona también la desconcentración funcional y administrativas en relación con las Divisiones.

Los Consejos Divisionales de la UAM tienen entre sus competencias, la de conocer y resolver en definitiva sobre los casos de faltas cometidas por las alumnas y los alumnos de la propia División. Tal competencia fue atribuida a los Consejos Divisionales, derivada de la facultad genérica que la Ley Orgánica le otorga a estos cuerpos colegiados para aprobar el desarrollo y funcionamiento de la División.⁸

Es importante recordar que la UAM se creó en enero de 1974. Originalmente, estuvo integrada por tres Unidades académicas: Azcapotzalco, Iztapalapa y Xochimilco. Ya en el presente siglo se crearon dos nuevas Unidades: Cuajimalpa (2005) y Lerma (2009).

Para 2019, la UAM cuenta con 80 planes de licenciatura y 108 de posgrado. Cada Unidad académica se organiza en Divisiones, que pueden ser: Ciencias Básica e Ingeniería; Ciencias Sociales y Humanidades; Ciencias y Artes para el Diseño; Ciencias de la Comunicación y Diseño; Ciencias Naturales e Ingeniería; y Ciencias Biológicas y de la Salud.

Según el Anuario Estadístico 2017 de la UAM, tal año, 53,989 estudiantes registraron actividad académica en alguna de las 5 unidades académicas: 25,875 mujeres y 28,114 hombres.⁹

Durante 2017, en la UAM, Unidad Azcapotzalco, se registraron 17,249 estudiantes con actividad académica, el 32% de total de los estudiantes de la UAM. De los cuales, 7,016 fueron mujeres y 10,233 hombres. Los cuales se dividen en tres Divisiones: Ciencias Básicas e Ingeniería; Ciencias Sociales y Humanidades, y Ciencias y Artes para el Diseño.¹⁰

De manera específica, la División de Ciencias Sociales y Humanidades de la Unidad Azcapotzalco, registró 6,638 estudiantes con actividad académica; de los cuales 3,467 eran mujeres y 3,171 hombres.¹¹ Estos últimos datos son importantes para tener claro el tamaño del universo de aplicación del Protocolo.

La existencia de un marco jurídico nacional e internacional que permite fundamentar la prevención y atención de los casos de violencia de género y de discriminación por orientación sexual en la DCSH de la UAM, Unidad Azcapotzalco, hacen de este Protocolo un documento sólido en términos jurídicos.

⁸ Universidad Autónoma Metropolitana (1991), “Exposición de Motivos”, *Reglamento de Alumnos*, UAM, México.

⁹ Universidad Autónoma Metropolitana (2017), *Anuario*, UAM, México, p. 100.

¹⁰ *Ibíd.*

¹¹ *Ibíd.*

Lo anterior, a partir de considerar que el **artículo 1º** de la **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos** (CPEUM) en vigor, establece en materia de derechos humanos, el principio *pro persona*; lo cual significa que las autoridades, entre las que se encuentran las propias de las universidades públicas, están obligadas a interpretar y ejecutar cualquier ley u ordenamiento, de conformidad con la CPEUM y con los tratados internacionales, usando como criterio el que mejor proteja a la persona. El mismo artículo instruye que estas mismas autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

El **artículo 4º constitucional** reconoce que la mujer y el hombre son iguales ante la ley; es decir, establece derechos iguales para mujeres y hombres. De esta manera, la igualdad de género está en el centro de los derechos humanos y los valores que promueve la CPEUM. Asimismo, el último párrafo del artículo 1º Constitucional, prohíbe toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales (sic), el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

La **Ley General de las Mujeres a la Vida Libre de Violencia** busca garantizar la prevención, la atención, la sanción y la erradicación de todos los tipos de violencia contra las mujeres durante su ciclo de vida y para promover su desarrollo integral y su plena participación en todas las esferas de la vida. En el artículo 10 de esta ley se reconoce como un espacio donde se ejerce violencia: el laboral y docente. El artículo 6 de la **Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres** anota que la igualdad entre mujeres y hombres implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo.

Acorde con el artículo 4 Constitucional, la **Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación**, considera como discriminación: toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas. Establece que corresponde al Estado promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas.

En el marco normativo internacional, la violencia de género está prohibida en los tratados de derechos humanos firmados por el Estado mexicano, lo cual incluye el **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos** y el **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**. En ambos se establece un artículo 3º, donde los Estados Parte se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos enunciados en el Pacto respectivo.

Sobre los derechos humanos de las mujeres, la **Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer** (CEDAW), que fue aprobada por las Naciones Unidas en 1979 y entró en vigor el 3 de septiembre de 1981, define qué

debe entenderse por “discriminación contra la mujer”¹² y compromete a los Estado Parte, como México, a establecer una política encaminada a eliminar tal discriminación, por todos los medios apropiados y sin dilación. Para lograr la plena igualdad entre hombres y mujeres, la CEDAW, en su artículo 5º, anota que los Estados Parte tomarán las medidas para:

(...) modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres;

Por otro lado, es importante recordar y señalar lo que la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) refiere en el **Informe Especial de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos sobre Violaciones a los Derechos Humanos y Delitos Cometidos por Homofobia** (2010), en relación con la cultura de la intolerancia y homofobia, que permea en diversos espacios de la sociedad; entre ellos el educativo. En ese sentido dicha comisión señala las siguientes consideraciones:

PRIMERA. *En México existe un grave problema de discriminación en agravio de la población LGBTTTI, el cual de no atenderse oportuna y eficazmente pone en riesgo el sistema de libertades, la integridad y la protección de los derechos humanos de las personas de dichas poblaciones. Los delitos y violaciones a los derechos humanos por orientación sexual, identidad o expresión de género no son hechos aislados, obedecen a patrones de conducta de algunos miembros de la sociedad y del proceder recurrente de ciertos servidores públicos, tales como prejuicios, aversiones y rechazos, lo que refleja la existencia de un problema estructural serio de intolerancia, y que requiere de su reconocimiento expreso y de una atención especial por parte de las autoridades encargadas de promover la educación, la cultura, el respeto a la legalidad y la no discriminación en el país.*

SEGUNDA. *El problema de la discriminación por homofobia está provocando un nuevo escenario de inseguridad en México, que es alimentado por la falta de una cultura de respeto a los derechos humanos, y está generando un alto grado de vulnerabilidad en la población LGBTTTI, en la cual se percibe una gran preocupación ante una respuesta gubernamental no siempre eficaz, aunado ello al hecho de la proliferación de factores como la impunidad.* **TERCERA.** *La discriminación por homofobia demanda la eficacia de las políticas públicas de educación, salud, justicia y empleo, principalmente; esto es, que las acciones impulsadas por el Estado mexicano en diversas entidades del país se refuercen para combatir la intolerancia y malas prácticas que permitan a la población LGBTTTI acceder a mejores condiciones de seguridad y protección de su dignidad, para que gocen y disfruten, al igual que todas y todos los habitantes en el territorio nacional, de los derechos reconocidos en el orden jurídico mexicano sin limitación alguna.*

A nivel internacional, el marco normativo vinculado a la no discriminación por orientación sexual incluye la **Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia**. Dicha convención acentúa que la sociedad debe respetar la identidad cultural, lingüística, religiosa, de género y sexual de toda persona, que pertenezca o no a una minoría. Para ello, subraya que los principios de la igualdad y de la no discriminación entre los seres humanos son conceptos democráticos dinámicos que propician el fomento

¹² “Denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.” (Artículo 1º de la CEDAW).

de la igualdad jurídica efectiva y presuponen el deber del Estado de adoptar medidas especiales en favor de los derechos de los individuos o grupos que son víctimas de discriminación e intolerancia.

La **Declaración de Montreal. Derechos Humanos LGBT**. Donde se precisa que algunos países siguen sin aceptar otros dos aspectos de la diversidad humana: que haya personas de orientación sexual o de identidad de género diferentes. La negativa de aceptar y respetar esas diferencias es causa de opresión en la vida cotidiana de las personas LGBT en la mayor parte del mundo. Por otro lado, se tiene los **Principios de Yogyakarta sobre la aplicación del Derecho Internacional de los Derechos Humanos en relación con la Orientación Sexual y la Identidad de Género**, donde se expone que los Estados han registrado avances. Sin embargo, las violaciones a los Derechos Humanos continúan, por lo que se desarrolla una serie de principios jurídicos internacionales sobre la aplicación de la legislación internacional de los derechos humanos a las violaciones basadas en la orientación sexual y la identidad de género.

La **Resolución de la Asamblea General de la OEA sobre “Derechos humanos, orientación sexual e identidad de género”** enfatiza que los principios de universalidad, indivisibilidad e interdependencia de los derechos humanos deben cumplirse, y manifiesta la preocupación de los actos de violencia y de las violaciones de derechos humanos relacionadas, perpetrados contra individuos a causa de su orientación sexual e identidad de género.

A nivel nacional se encuentra en primer término la **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Reforma del 2011**, donde se estipula la prohibición de la discriminación por razones de preferencias sexuales. Así mismo, el **Protocolo de actuación para quienes Imparten Justicia para la Atención de Personas LGBTTTI**, donde el objetivo es establecer las reglas que deben cumplir las y los servidores públicos de la Procuraduría General de la República que intervienen en la investigación y la persecución de los delitos relacionados con personas de la comunidad LGBTI; poner en práctica acciones positivas con base en la orientación sexual, la identidad y la expresión de género; brindar atención a las víctimas de la comunidad LGBTI que sufran afectaciones a la integridad física y emocional como resultado de la violencia delictiva, en virtud de su género y orientación sexual.

Es importante destacar que la UAM-A integra a la comunidad LGBTTTTIQA a partir del **“Protocolo para la prevención y actuación ante los casos de violencia de género y de discriminación por orientación sexual, en la División de Ciencias Sociales Humanidades, Unidad Azcapotzalco”** pues integra una serie de ordenamientos para que la comunidad de la diversidad sexual, se desenvuelva en una universidad más igualitaria, abierta y diversa, en el marco del reconocimiento de la igualdad de derechos y su impacto en la comunidad LGBTTTTIQA. Lo anterior es fundamental para generar una universidad más tolerante, respetuosa y equitativa.

En ese contexto, con base en lo dispuesto en el artículo 52, fracción XVI del Reglamento Orgánico de la UAM, el Director de la División de Ciencias Sociales y Humanidades, Unidad Azcapotzalco, integró la *Comisión Académica Divisional en Materia de Cuestiones de Género y Diversidad*, conformada por las y los siguientes integrantes: el Mtro. Raúl Rodríguez Robles, Coordinador Divisional de Docencia; la Mtra. Rocío Romero Aguirre, Coordinadora Divisional del Tronco General de Asignaturas; la Mtra. Jazmín Sánchez Estrada, Coordinadora de Estudios de la Licenciatura en Derecho; la Dra. Clara Castillo Lara, Profesora-Investigadora del Departamento de Derecho; la Dra. Gabriela Barajas

Martínez, Profesora-Investigadora del Departamento de Sociología; la Dra. María García Castro, Profesora-Investigadora del Departamento de Sociología y el Dr. Jorge Mercado Mondragón, Profesor-Investigador del Departamento de Sociología. Dicha Comisión Académica se la cual se abocó a la elaboración de este Protocolo, instrumento sometido a consideración del Consejo Divisional de Ciencias Sociales y Humanidades, en su Sesión N° 534 para su análisis y discusión ante la *Comisión encargada de analizar y, en su caso, formular los mecanismos para instrumentar las medidas tendientes a la institucionalización de la igualdad de género en la DCSH, respecto a: a) Legislación; b) Lenguaje; c) Combate a la violencia de género en el ámbito laboral y escolar; d) De la igualdad de oportunidades; e) Sensibilización a la comunidad universitaria, y f) Estudios de género en la educación superior; y en ese sentido dar cumplimiento a lo expuesto y fundado en párrafos anteriores.*

II. Marco jurídico

Para la elaboración del presente Protocolo, se consideró el siguiente marco jurídico:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer.
- Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia.
- Declaración de Montreal. Derechos Humanos LGBT.
- Informe Especial de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos sobre Violaciones a los Derechos Humanos y Delitos Cometidos por Homofobia (2010).
- Principios de Yogyakarta sobre la aplicación del Derecho Internacional de los Derechos Humanos en relación con la Orientación Sexual y la Identidad de Género.
- Resolución de la Asamblea General de la OEA sobre “Derechos humanos, orientación sexual e identidad de género”.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley del Instituto Nacional de las Mujeres.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia.
- Protocolo de Actuación para quienes Imparten Justicia para la Atención de Personas LGBTTTI.
- Ley Orgánica de la UAM.
- Reglamento Orgánico de la UAM.
- Reglamento para la Transparencia de la Información Universitaria de la UAM.
- Contrato Colectivo de Trabajo que celebran la UAM y el Sindicato Independiente de Trabajadores de la UAM 2018-2020.

Asimismo, para el contenido regulado por este instrumento, se tomaron como referencia los protocolos que enseguida se enuncian:

- Protocolo de Atención a la Violencia de Género de la UAM, Unidad Cuajimalpa.
- Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la Universidad Nacional Autónoma de México, UNAM.
- Protocolo para la Actuación frente a la Discriminación, Acoso y Violencia del Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE).
- Protocolo de Actuación para la Prevención y Atención de Discriminación y Violencia de Género en la Universidad Iberoamericana, Ciudad de México.

Capítulo I

Disposiciones generales

- 1.1. El presente Protocolo tiene por objeto establecer los mecanismos de prevención, así como los principios y el procedimiento que regirán el actuar de la División de Ciencias Sociales y Humanidades, Unidad Azcapotzalco, ante los casos de violencia de género y de discriminación por orientación sexual entre las personas que integran la comunidad universitaria e involucren a alumnas o alumnos que forman parte de esta División Académica.
- 1.2. Para efectos de este Protocolo, se entenderá por:
 - **UAM:** La Universidad Autónoma Metropolitana.
 - **DCSH:** La División de Ciencias Sociales y Humanidades, de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco.
 - **Consejo Divisonal:** El Consejo Divisonal de Ciencias Sociales y Humanidades, de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco.
 - **Comisión de Faltas:** La *Comisión del Consejo Divisonal encargada de conocer y dictaminar sobre las posibles faltas cometidas por los alumnos de la DCSH*, prevista en el Reglamento de Alumnos de la Universidad Autónoma Metropolitana.
 - **Comunidad divisonal:** Las personas debidamente identificadas integrantes de las DCSH, esto es:
 - Alumnas-alumnos inscritos a los planes de estudio de la DCSH.
 - Profesoras- profesores adscritos a los departamentos que forman parte de la DCSH.
 - Trabajadoras-trabajadores administrativos de base y de confianza, de conformidad con lo establecido en el Título Tercero, Capítulo I del Contrato Colectivo de Trabajo entre la UAM y el Sindicato Independiente de Trabajadores de la UAM, adscritos a la DCSH.
 - **Espacio virtual:** Aquellos espacios en donde la interacción entre las personas reguladas en este Protocolo, se den a través de redes sociales, entre otras: *Facebook, Twitter, Snapchat, Instagram y LinkedIn*; o bien, gestores de mensajería multimedia como: *whatsapp, telegram, Facebook Messenger* o correo electrónico, sin que ello represente una lista limitativa, sino meramente enunciativa.
 - **Secretaría Académica:** La Secretaría Académica de la División de Ciencias Sociales y Humanidades, de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco.
 - **Persona afectada:** Aquella persona debidamente identificada como integrante de la UAM, Unidad Azcapotzalco, que considere haber sufrido, por parte de otra persona perteneciente a dicha comunidad universitaria, algún tipo de acto o

conducta constitutivos de violencia de género o de discriminación por orientación sexual.

- **Persona presuntamente responsable:** Aquella persona debidamente identificada como integrante de la UAM, Unidad Azcapotzalco, que presumiblemente, haya incurrido en actos o conductas de violencia de género o de discriminación por orientación sexual, en perjuicio de otra persona perteneciente a la referida comunidad universitaria.
- **Persona que presenta la queja:** La persona afectada o la tercera persona definidas en este Protocolo, según sea el caso.
- **Tercera persona:** Aquella persona debidamente identificada que tenga conocimiento directo de actos o conductas de violencia de género o de discriminación por orientación sexual, en perjuicio de algún integrante de la comunidad de la UAM, Unidad Azcapotzalco.
- **Queja:** Escrito dirigido a la o el titular de la Dirección de la DCSH en el cual, la persona afectada o una tercera persona, dan a conocer la existencia de probables actos o conductas de violencia de género o de discriminación por orientación sexual.

Capítulo II

Mecanismos de prevención

- 2.1. La DCSH, en coordinación con los órganos personales, colegiados e instancias de apoyo competentes, generará e impulsará mecanismos que propicien, entre las personas integrantes de la comunidad divisional, la identificación, concientización y prevención de aquellos actos o conductas constitutivos de violencia de género y de discriminación por orientación sexual en el ámbito académico.
- 2.2. Los mecanismos de prevención contenidos en el presente Protocolo, tendrán como objetivos primordiales:
 - a) Promover una cultura de respeto a la equidad de género y a la orientación sexual; e
 - b) Impulsar la igualdad, inclusión y tolerancia entre las personas que integran la comunidad de la DCSH.
- 2.3. En el ejercicio de las competencias expresamente conferidas por la Legislación Universitaria, las dependencias divisionales que podrán coadyuvar en las tareas encaminadas a generar, implementar y promover mecanismos para la prevención de la violencia de género y de la discriminación por orientación sexual en la DCSH, serán las siguientes:
 - La Dirección de la DCSH.
 - Las jefaturas de departamento.
 - El Consejo Divisional.
 - La Secretaría Académica.
 - La Coordinación Divisional de Docencia.
 - La Coordinación Divisional del Tronco General de Asignaturas.

- La Coordinación Divisional de Posgrado.
- Las coordinaciones de estudios de licenciatura y de posgrado de la DCSH.

2.4. Los mecanismos de prevención de la violencia de género y la discriminación por orientación sexual en la DCSH, considerarán las siguientes acciones:

- a) Implementar, por parte de las dependencias divisionales mencionadas en el numeral 2.3, las más amplias estrategias de difusión del contenido de este Protocolo entre las personas integrantes de la comunidad divisional.
- b) Promover la incorporación de las temáticas señaladas en el presente Protocolo, en las funciones sustantivas desarrolladas por la DCSH: la investigación, la docencia y la preservación y difusión de la cultura.
- c) Impulsar y apoyar eventos académicos y actividades culturales, destinados a la reflexión sobre las temáticas de género y de discriminación por orientación sexual, tales como: cursos de actualización e intertrimestrales, diplomados, coloquios, conferencias, debates, foros, ponencias, seminarios, talleres, entre otros.
- d) Promover campañas continuas de información, sensibilización y concientización dirigidas a las personas de la comunidad divisional, con el objetivo de transformar los imaginarios sobre los estereotipos de género y de orientación sexual existentes, y que contribuyen a la generación de la violencia de género, así como a la discriminación por orientación sexual y otras formas de discriminación.
- e) Promover la cultura de la denuncia para combatir la violencia de género y la discriminación por orientación sexual.
- f) Impulsar en los programas institucionales de inducción y de vinculación de la DCSH (como son: el *Programa de Inducción a la Vida Universitaria (PIVU)*, *¡Vamos a la UAM!* y la *¡La UAM VA!*), la implementación de actividades académicas y culturales concernientes a las temáticas de violencia de género y de discriminación por orientación sexual.
- g) Dar a conocer a las personas de nuevo ingreso a los planes de estudio de licenciatura de la DCSH, las actividades, tanto académicas como culturales, llevadas a cabo por esta División en materia de prevención y atención de los actos de violencia de género y de discriminación por orientación sexual.
- h) Instituir y fortalecer vínculos con instituciones especializadas en los aspectos considerados en el presente Protocolo, a fin de promover eventos académicos sobre la temática que corresponda.
- i) Difundir e incorporar en los espacios físicos y digitales de la DCSH, material sobre la prevención de la violencia de género y de la discriminación por orientación sexual.

Capítulo III

Principios que regirán el procedimiento de actuación ante los casos de violencia de género o de discriminación por orientación sexual

Los principios a los que se sujetará el procedimiento de actuación de este Protocolo serán los siguientes:

- **Agilidad:** Se procurará que la atención de los casos de violencia de género o de discriminación por orientación sexual se lleven a cabo con prontitud, eficiencia y eficacia.
- **Anonimato:** Las dependencias divisionales y de la Unidad Azcapotzalco involucradas en la atención de los casos de violencia de género o de discriminación por orientación sexual cuidarán la identidad de las personas involucradas, en aras de evitar cualquier tipo de represalia.
- **Confidencialidad:** En todo momento se garantizará que la información proporcionada por las personas involucradas sea únicamente del conocimiento de las dependencias divisionales y de la Unidad Azcapotzalco que intervengan en la atención de los casos de violencia de género o de discriminación por orientación sexual. En la aplicación de este principio se considerará lo previsto en el artículo 23 del Reglamento para la Transparencia de la Información Universitaria de la UAM.
- **Imparcialidad:** Las dependencias divisionales y de la Unidad Azcapotzalco que intervengan en la atención de los casos de violencia de género o de discriminación por orientación sexual garantizarán actuar con objetividad, respeto e igualdad hacia las personas involucradas.
- **Transparencia:** Las personas involucradas tendrán derecho a conocer en tiempo y forma las etapas del procedimiento y las resoluciones a que haya lugar.
- **No revictimización:** Las dependencias divisionales y de la Unidad Azcapotzalco, procurarán evitar que la persona afectada tenga que repetir la narración de su testimonio a diferentes instancias, a menos que sea estrictamente necesario.

Capítulo IV

Dependencias divisionales

- 4.1. En el ámbito de sus respectivas competencias, las dependencias divisionales que intervendrán en la atención de los casos regulados en este Protocolo, según sea el caso, serán:
 - La Dirección de la DCSH.
 - La Secretaría Académica.
 - La Comisión de Faltas.
 - El Consejo Divisional.
- 4.2. La o el titular de la Dirección de la DCSH, para un mejor proveer en la atención de los casos de violencia de género y de discriminación por orientación sexual que se presenten, se apoyará de la Secretaría Académica, de conformidad con lo previsto en el artículo 66, fracción IX del Reglamento Orgánico de la UAM.

- 4.3. La Dirección de la DCSH, a través de la Secretaría Académica, podrá solicitar el apoyo de la Secretaría de la Unidad Azcapotzalco, la Delegación de la Oficina del Abogado General, la Coordinación de Orientación Educativa y Servicios Psicopedagógicos, ambas, de la Unidad Azcapotzalco, así como de la Defensoría de los Derechos Universitarios en los casos que resulten pertinentes.

Capítulo V

Procedimiento de actuación ante los casos de violencia de género y de discriminación por orientación sexual

- 5.1. El procedimiento establecido en este Protocolo será aplicable para actos o conductas de violencia de género y de discriminación por orientación sexual que sucedan tanto al interior de las instalaciones de la UAM, Unidad Azcapotzalco o fuera de ella, así como en cualquier espacio virtual. Dichos actos y conductas deberán ocurrir entre personas que integran la comunidad universitaria e involucren a alumnas o alumnos que formen parte de la DCSH.
- 5.2. La persona afectada por posibles actos o conductas de violencia de género y de discriminación por orientación sexual, así como terceras personas que tengan conocimiento directo de estos actos o conductas, podrán acudir ante la Secretaría Académica, a efecto de ser escuchadas y escuchados y se les brinde la asesoría respectiva.
- 5.3. En este primer contacto, la o el titular de la Secretaría Académica llevará a cabo las siguientes acciones:
 - a) Escuchar la relatoría de hechos presuntamente constitutivos de violencia género o de discriminación por orientación sexual.
 - b) Explicar el procedimiento contenido en este Protocolo.
 - c) Explicar a la persona afectada los datos e información que contendrá la queja correspondiente.
 - d) Asesorar, de conformidad con la normatividad interna universitaria, sobre el curso de acción en la atención del caso planteado y las posibles alternativas de solución al conflicto.
 - e) Canalizar, en su caso, y acompañar a la persona afectada ante las instancias de apoyo universitarias correspondientes: la Delegación de la Oficina del Abogado General y la Coordinación de Orientación Educativa y Servicios Psicopedagógicos, de la Unidad Azcapotzalco, o bien a la Defensoría de los Derechos Universitarios.
- 5.4. La Secretaría Académica llevará el registro de los casos presentados anualmente, manteniendo estrecha coordinación con las instancias a las que se canalice a la persona afectada, procurando cerciorarse de que ha sido atendida su petición y preservando la protección y confidencialidad de los datos personales de las personas involucradas.
- 5.5. Para dar cumplimiento a lo establecido en el numeral 5.4. de este Protocolo, la Secretaría Académica, en el primer contacto, recabará la siguiente información:

- a) Nombre.
 - b) Edad.
 - c) Sexo¹³.
 - d) Tipo de vinculación con la Universidad:
 - Alumna-alumno.
 - Profesora-profesor.
 - Trabajadora-trabajador administrativo.
 - e) Plan de estudios al que pertenece, en el caso de alumnas-alumnos; Departamento de adscripción para los casos de profesoras-profesores o bien, área en la que labora para las trabajadoras y trabajadores administrativos.
- 5.6. La Secretaría Académica dejará constancia o razón por escrito del primer contacto con la persona que refiere los hechos presuntamente constitutivos de violencia de género o de discriminación por orientación sexual. La actuación de la Secretaría Académica estará condicionada a lo que la persona afectada decida después de haber sido debidamente informada.
- 5.7. Concluido el primer contacto, la persona afectada o en su caso, la tercera persona, podrán presentar por escrito ante la o el titular de la Dirección de la DCSH, la queja correspondiente.
- 5.8. La queja deberá contener, al menos, la siguiente información:
- a) Nombre completo de la persona que presenta la queja.
 - b) Nombre completo de la persona afectada.
 - c) Nombre completo de la persona presuntamente responsable.
 - d) Tipo de vinculación de la persona que presenta la queja y de la persona afectada con la Universidad:
 - Alumna-alumno.
 - Profesora-profesor.
 - Trabajadora- trabajador administrativa.
 - e) Tipo de vinculación de la persona presuntamente responsable con la Universidad:
 - Alumna-alumno.
 - Profesora-profesor
 - Trabajadora- trabajador administrativa.
 - f) Área a la que pertenecen las personas involucradas:
 - Plan de estudios, en el caso de alumnas-alumnos;
 - Departamento de adscripción para los casos de profesoras-profesores.
 - Lugar en el que labora, tratándose de trabajadoras-trabajadores administrativos.
 - g) Domicilio particular (opcional), número telefónico y dirección de correo electrónico de contacto de la persona que presenta la queja y de la persona afectada.
 - h) Descripción de los hechos, para lo cual será necesario exponer las circunstancias de modo, lugar y tiempo en las que ocurrieron los posibles actos de violencia de género o de discriminación por orientación sexual.
 - i) Pruebas, en caso de contar con ellas.
 - j) Firma de la persona que presenta la queja.

¹³ En el caso de que la persona que presenta la queja no se sienta representada por la categoría "Sexo", podrá utilizarse el género por el cual se siente representada (LGBTTTIQA).

- 5.9. En caso de que la queja sea interpuesta por una tercera persona, la o el titular de la Secretaría Académica deberá notificar a la persona presumiblemente afectada, dentro de los tres días hábiles siguientes a su recepción, a efecto de que ésta manifieste por escrito, dar procedencia o no a la misma.
- 5.10. La Dirección de la DCSH, a través de la Secretaría Académica, sólo podrá iniciar el procedimiento establecido en este Protocolo, cuando se presente una queja, en términos del numeral 5.7.
- 5.11. Los casos no previstos en este Protocolo serán canalizados a las dependencias correspondientes, brindando el acompañamiento a la persona afectada, por parte de la Secretaría Académica.
- 5.12. El plazo para la presentación de la queja por violencia de género o de discriminación por orientación sexual será:
 - a) Hasta doce meses después de ocurrido el presunto acto de violencia de género o discriminación por orientación sexual.
 - b) Hasta doce meses, en casos de presuntos actos continuados, que se computarán después de que se haya presentado el último acto.
 - c) Sin plazo cuando involucre la integridad de menores de edad o en casos de violación o agresión sexual.
- 5.13. Al recibir la queja, la Dirección de la DCSH la turnará a la Secretaría Académica, a fin de que ésta envíe copia simple ante las instancias correspondientes y, proceder, si fuera el caso, conforme a la normatividad universitaria interna.
- 5.14. La o el titular de la Secretaría Académica, en la atención a los casos de violencia de género o de discriminación por orientación sexual, estará acompañada o acompañado del personal de apoyo de la Oficina Técnica del Consejo Divisional y, en su caso, de algún testigo.
- 5.15. Si se considera necesaria la asistencia jurídica, la Secretaría Académica solicitará la intervención de la Delegación de la Oficina del Abogado General en la Unidad Azcapotzalco para que dicha instancia, según sea el caso:
 - a) Asesorare a la persona afectada sobre el curso de acción (tanto interno, externo o ambos) que puede tomar para el tratamiento de su caso;
 - b) Proporcione el apoyo necesario a la persona afectada en la presentación de los escritos correspondientes dirigidos a los órganos e instancias de apoyo respectivos;
 - c) Apoye a la persona afectada en el levantamiento de actas circunstanciales de hechos.
 - d) Acompañe a la persona afectada ante las instancias externas respectivas.
- 5.16. La Secretaría Académica propondrá a las partes involucradas la posibilidad de conciliar, en el contexto de lo que el marco jurídico vigente lo permite.

Anexo

Glosario de términos y contexto jurídico

Androcentrismo: Visión del mundo que sitúa al hombre, su mirada e intereses en el centro del mundo y que conlleva el silencio, la omisión o la invisibilización de las mujeres. En el universo androcéntrico, la Tierra gira alrededor del Hombre.

Asexual: Orientación sexual de una persona que no siente atracción erótica hacia otras personas. Puede relacionarse afectiva y románticamente. No implica necesariamente no tener libido, o no practicar sexo, o no poder sentir excitación.

Bifobia: Rechazo, discriminación, invisibilización, burlas y otras formas de violencia basadas en prejuicios y estigmas hacia las personas bisexuales o que parecen serlo. Puede derivar en otras formas de violencia como los crímenes de odio por bifobia, aun cuando cabe aclarar que ese hecho delictivo todavía no se encuentra legalmente tipificado. Supone, además, que todas las personas deben limitar su atracción afectiva y sexual a las mujeres o a los hombres exclusivamente, esto es, a uno solo de los géneros, y si no lo hacen así se les considera “en transición”, como inestables o indecisas.

Binarismo de género: Concepción, prácticas y sistema de organización social que parte de la idea de que solamente existen dos géneros en las sociedades, femenino y masculino, asignados a las personas al nacer, como hombres (biológicamente: machos de la especie humana) y como mujeres (biológicamente: hembras de la especie humana), y sobre los cuales se ha sustentado la discriminación, exclusión y violencia en contra de cualquier identidad, expresión y experiencia de género diversas.

Bisexualidad: Capacidad de una persona de sentir una atracción erótica afectiva por personas de un género diferente al suyo y de su mismo género, así como la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con ellas. Esto no implica que sea con la misma intensidad, al mismo tiempo, de la misma forma, ni que sienta atracción por todas las personas de su mismo género o del otro.

Body shaming: Acto de insultar o avergonzar a una persona por no tener un cuerpo normativo o que entra dentro de los cánones de belleza establecidos. Es un concepto que se ha extendido junto con el uso de las redes sociales y que afecta principalmente a las mujeres que deciden mostrar su cuerpo de forma libre.

Bropropriating: Expresión inglesa que describe la situación en la que un hombre se apropia de la idea de una mujer (generalmente en un entorno laboral) llevándose el mérito de la misma.

Características sexuales: Se refiere a las características físicas o biológicas, cromosómicas, gonadales, hormonales y anatómicas de una persona, que incluyen características innatas, tales como los órganos sexuales y genitales, y/o estructuras cromosómicas y hormonales, así como características secundarias, tales como la masa muscular, la distribución del pelo, los pechos o mamas.

Cisgénero: Cuando la expectativa social del género de la persona se alinea con el sexo asignado al nacer. En consecuencia, existen mujeres y hombres cis. El prefijo cis proviene del latín “de este lado” o “correspondiente a” y es el antónimo del prefijo trans, que significa “del otro lado”.

Cisnormatividad: Expectativa, creencia o estereotipo de que todas las personas son cisgénero, o de que esta condición es la única normal o aceptable; esto es, que aquellas personas que nacieron como machos de la especie humana —a quienes se les asignó el género masculino al nacer— siempre se identificarán y asumirán como hombres, y que aquellas que nacieron como hembras de la especie humana —a quienes se les asignó el género femenino al nacer— lo harán como mujeres.

Cissexismo: Ideología o forma de pensamiento que, buscando sustento en la ciencia, considera que la concordancia entre el sexo asignado al nacer, así como la identidad y expresión de género de las personas, es la única condición natural, válida éticamente, legítima socialmente y aceptable. Esta ideología niega, descalifica, discrimina y violenta otras identidades, expresiones y experiencias de género, como las de las personas trans, intersexuales o no binarias. Considera que solamente existen, o deberían existir, hombres y mujeres, sin dar cuenta de que aquéllos y éstas, o son cisgénero, o son trans, o son intersexuales.

Código Penal Federal, en su artículo 149 Ter. : Señala el delito y las sanciones para quien atente contra la dignidad humana y si por motivos o razón de preferencia sexual se niegue un servicio o prestación; restrinja derechos laborales o educativos; limitar un servicio de salud; retardar o negar un trámite, servicio o prestación institucional; o cuando los actos discriminatorios limiten el acceso a las garantías jurídicas indispensables para la protección de todos los derechos humanos.

Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia, 5 de junio de 2013: Acentúa que una sociedad pluralista y democrática debe respetar la identidad cultural, lingüística, religiosa, de género y sexual de toda persona, que pertenezca o no a una minoría. Para ello, subraya que los principios de la igualdad y de la no discriminación entre los seres humanos son conceptos democráticos dinámicos que propician el fomento de la igualdad jurídica efectiva y presuponen el deber del Estado de adoptar medidas especiales en favor de los derechos de los individuos o grupos que son víctimas de discriminación e intolerancia, en cualquier esfera de actividad, sea privada o pública, a fin de promover condiciones equitativas de igualdad de oportunidades y combatir la discriminación e intolerancia en todas sus manifestaciones individuales, estructurales e institucionales.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Reforma del 2011: Estipula la prohibición de la discriminación por razones de preferencias sexuales. Destacando que la Constitución Política Mexicana, contempla principios fundamentales como el pro persona, cuya esencia es proteger de manera más amplia y progresiva los derechos de todas las personas, sin distinción alguna.

Cosificación: Acto de representar o tratar a una persona como un objeto no pensante que solo sirve para satisfacer los deseos del otro. La cosificación sexual consiste en ignorar las cualidades, inteligencia, deseos o sentimientos de una persona y reducir todos sus atributos al deleite sexual de otra persona.

Cultura de la violación: Sistema por el que la violación, a pesar de considerarse un problema social, se sustenta por la normalización de la misma y su aceptación en la sociedad donde se produce. Los mecanismos que fomentan la cultura de la violación son la culpabilización de la víctima, la normalización, embellecimiento y erotización de la violencia sexual y el alto nivel de despreocupación ante las agresiones hacia las mujeres.

Culpabilización de la víctima o victim blaming: Actitud que aparece en relación a un crimen o un abuso, en el que se considera que las víctimas de ese suceso son parcial o totalmente responsables del mismo. Por ejemplo, ante una violación cuestionar a la víctima preguntándole cuánto había bebido, por qué volvió sola a casa, si coqueteó antes con el agresor o qué llevaba puesto.

Declaración de Montreal: Derechos Humanos LGBT (2006). Precisa que nos encontramos en un mundo que ha ido aceptando y respetando las diferencias entre las personas por su sexo, raza u origen étnico y religión. Sin embargo, algunos países “siguen sin aceptar otros dos aspectos de la diversidad humana: que haya personas de orientación sexual o de identidad de género diferentes. La negativa de aceptar y respetar esas diferencias es causa de opresión en la vida cotidiana de las personas LGBT en la mayor parte del mundo.

Declaración sobre la violencia contra las mujeres, Niñas y Adolescentes y sus Derechos sexuales y Reproductivos, 19 de septiembre 2014: Declara que los Estados deben garantizar y respetar los derechos sexuales y reproductivos, por lo que la libertad sexual y su desarrollo constituyen un bien jurídico protegido por el derecho internacional de los derechos humanos y por lo tanto los Estados deben garantizar y proteger estos derechos; que los Estados tienen la obligación de garantizar la educación en derechos sexuales y reproductivos en el sistema educativo.

Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948): Indica que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tiene como base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros.

Derecho a la identidad de género: Es aquel que deriva del reconocimiento al libre desarrollo de la personalidad. Considera la manera en que cada persona se asume a sí misma, de acuerdo con su vivencia personal del cuerpo, sus caracteres físicos, sus emociones y sentimientos, sus acciones, y conforme a la cual se expresa de ese modo hacia el resto de las personas.

Derecho al libre desarrollo de la personalidad: Derecho personalísimo, que deriva de la dignidad de toda persona, a partir del cual se reconoce su libertad de elegir de forma autónoma quién quiere ser, con el fin de cumplir las metas u objetivos que se ha fijado, de acuerdo con su proyecto de vida, que entre otros aspectos incluye la forma en cómo se relaciona sexual y afectivamente con las demás personas.

La orientación sexual y la identidad de género que cada persona defina para sí es esencial para su personalidad y constituye uno de los aspectos fundamentales de su autodeterminación, su dignidad y su libertad.

Discriminación: Toda 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 o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género, las características sexuales, la identidad o filiación

política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

Diversidad sexual y de género: Hace referencia a todas las posibilidades que tienen las personas de asumir, expresar y vivir su sexualidad, así como de asumir expresiones, preferencias u orientaciones e identidades sexuales. Parte del reconocimiento de que todos los cuerpos, todas las sensaciones y todos los deseos tienen derecho a existir y manifestarse, sin más límites que el respeto a los derechos de las otras personas.

Empoderamiento: Son aquellos procesos por los cuales las mujeres y los hombres ejercen el control y se hacen cargo de su propia vida mediante una ampliación de sus opciones.

Equidad de género: Se define como “la imparcialidad en el trato que reciben mujeres y hombres de acuerdo con sus necesidades respectivas ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades. En el ámbito del desarrollo, un objetivo de equidad de género a menudo requiere incorporar medidas encaminadas a compensar las desventajas históricas y sociales que arrastran las mujeres”.

Estereotipo: Son las preconcepciones, generalmente negativas y con frecuencia formuladas inconscientemente, acerca de los atributos, características o roles asignados a las personas, por el simple hecho de pertenecer a un grupo en particular, sin considerar sus habilidades, necesidades, deseos y circunstancias individuales.

Estigma: Es la desvalorización o desacreditación de las personas de ciertos grupos de población, atendiendo a un atributo, cualidad o identidad de las mismas, que se considera inferior, anormal o diferente, en un determinado contexto social y cultural, toda vez que no se ajusta a lo socialmente establecido.

Expresión de género: Es la manifestación del género de la persona. Puede incluir la forma de hablar, manierismos, modo de vestir, comportamiento personal, comportamiento o interacción social, modificaciones corporales, entre otros aspectos. Constituye las expresiones del género que vive cada persona, ya sea impuesto, aceptado o asumido.

Friendzone: Término machista inventado por los hombres que sienten que merecen ser recompensados con sexo por haber invertido tiempo o dinero en una mujer que les consideraba su amigo. Forma patética de no aceptar un rechazo amoroso o sexual.

Gay: Hombre que se siente atraído erótico afectivamente hacia otro hombre. Es una expresión alternativa a “homosexual” (de origen médico). Algunos hombres y mujeres, homosexuales o lesbianas, prefieren el término gay, por su contenido político y uso popular.

Género: Se refiere a los atributos que social, histórica, cultural, económica, política y geográficamente, entre otros, han sido asignados a los hombres y a las mujeres. Se utiliza para referirse a las características que, social y culturalmente, han sido identificadas como “masculinas” y “femeninas”, las cuales abarcan desde las funciones que históricamente se le han asignado a uno u otro sexo (proveer vs. cuidar), las actitudes que por lo general se les imputan (racionalidad, fortaleza, asertividad vs. emotividad, solidaridad, paciencia), hasta las formas de vestir, caminar, hablar, pensar, sentir y relacionarse.

Heteronormatividad: Sistema que normaliza la heterosexualidad y los comportamientos tradicionalmente ligados a ella mostrándolos como la única opción válida; marginando al mismo tiempo cualquier forma de relación fuera de los ideales heterosexuales, la monogamia y la conformidad de género. En este concepto confluyen feminismo y teorías queer. Expectativa, creencia o estereotipo de que todas las personas son, o deben ser, heterosexuales, o de que esta condición es la única natural, normal o aceptable; esto es, que solamente la atracción erótica afectiva heterosexual y las personas heterosexuales, o que sean percibidas como tales, viven una sexualidad válida éticamente, o legítima, social y culturalmente.

Heterosexismo: Ideología y sistema de organización cultural de las relaciones sociosexuales y afectivas que consideran que la heterosexualidad monógama y reproductiva es la única natural, válida éticamente, legítima socialmente y aceptable, negando, descalificando, discriminando y violentando otras orientaciones sexuales, expresiones e identidades de género.

Heterosexualidad: Capacidad de una persona de sentir atracción erótica afectiva por personas de un género diferente al suyo, así como la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con ellas.

Homofobia: Rechazo, discriminación, invisibilización, burlas y otras formas de violencia basadas en prejuicios, estereotipos y estigmas hacia la homosexualidad o hacia las personas con orientación o preferencia homosexual, o que son percibidas como tales. Puede derivar en otras formas de violencia como la privación de la vida y el delito de homicidio, que puede ser tipificado como crimen de odio por homofobia. Su uso se ha extendido al rechazo hacia las orientaciones sexuales e identidades de género no hegemónicas en general; sin embargo, esto ha contribuido a invisibilizar las distintas formas de violencia que viven lesbianas, personas trans, bisexuales e intersexuales.

Homosexualidad: Capacidad de cada persona de sentir una atracción erótica afectiva por personas de su mismo género, así como la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas. El Comité para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Comité CEDAW) observa una tendencia a reivindicar el uso y referencia a los términos lesbiana y lesbiandad, para hacer referencia a la homosexualidad femenina.

Identidad de género: Vivencia interna e individual del género, tal como cada persona la siente, misma que puede corresponder o no con el sexo asignado al nacer. Incluye la vivencia personal del cuerpo, que podría o no involucrar la modificación de la apariencia o funcionalidad corporal a través de tratamientos farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida. También incluye otras expresiones de género como la vestimenta, el modo de hablar y los modales. Se desarrolla, por lo general, entre los 18 meses y los tres años

Igualdad de género: Se define como “la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños”. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres sean lo mismo, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades no dependen del sexo con el que nacieron. La igualdad de género supone que se tengan en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, reconociéndose, asimismo, la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y de hombres.

Intersexfobia: Rechazo, discriminación, invisibilización, burlas y otras formas de violencia basadas en prejuicios y estigmas hacia las características sexuales diversas que transgreden la idea del binarismo sexual acerca de cómo deben ser los cuerpos de hombres o de mujeres, derivados de las concepciones culturales hegemónicas.

Interseccionalidad: Término acuñado en 1989 por la activista y académica Kimberlé Williams Crenshaw que mantiene que las opresiones de la sociedad (racismo, sexismo, capacitismo, homofobia, xenofobia o clasismo) no actúan de manera independiente, sino que estas formas de exclusión están interrelacionadas y no pueden ser examinadas separándolas unas de otras.

Intersexualidad: Todas aquellas situaciones en las que la anatomía o fisiología sexual de una persona no se ajusta completamente a los estándares definidos para los dos sexos que culturalmente han sido asignados como masculinos y femeninos. Existen diferentes estados y variaciones de intersexualidad. Es un término genérico, en lugar de una sola categoría. De esta manera, las características sexuales innatas en las personas con variaciones intersexuales podrían corresponder en diferente grado a ambos sexos. La intersexualidad no siempre es inmediatamente evidente al momento de nacer, algunas variaciones lo son hasta la pubertad o la adolescencia y otras no se pueden conocer sin exámenes médicos.

Desde una perspectiva de derechos humanos, que alude al derecho a la identidad y al libre desarrollo de la personalidad, y a partir de la reivindicación de dicho concepto impulsada por los movimientos de personas intersexuales en el mundo, se considera que el término intersexual es el adecuado para su uso, rechazando el de hermafroditismo o pseudohermafroditismo, usado hace algunos años en ámbitos médicos.

Lesbiana: Mujer que se siente atraída erótica y afectivamente por mujeres. Es una expresión alternativa a “homosexual”, que puede ser utilizada por las mujeres para enunciar o reivindicar su orientación sexual.

Lesbofobia: Rechazo, discriminación, invisibilización, burlas y otras formas de violencia basadas en prejuicios, estereotipos y estigmas hacia las mujeres lesbianas o que son percibidas como tales, hacia sus identidades sexuales o hacia las prácticas sociales identificadas como lésbicas. Puede derivar en otras formas de violencia como el crimen de odio por su orientación sexual. A los homicidios de mujeres lesbianas por su orientación sexual se les denomina lesbofemicidios, aun cuando no exista su tipificación jurídica. Se diferencia de la homofobia, pues las formas de violencia y opresión son muy específicas en función del componente de género, como en los casos de las “violaciones correctivas” a las mujeres lesbianas, generalmente practicadas por familiares y amistades de sus familias.

LGBTTTIQA: Siglas para referirse a las personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, travestis, transgéneros, intersexuales, queers y asexuales

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación: En concordancia con la CPEUM se considera a las preferencias sexuales como un motivo de discriminación; sin embargo, el artículo 20 en su fracción XXXVIII referente a las atribuciones del CONAPRED, se reformó en 20 de marzo del 2014 “para sensibilizar sobre la importancia del respeto a la diversidad”, sin especificar que es sexual.

Luz de gas: Forma de abuso psicológico que consiste en que el maltratador hace creer a la víctima que esta está imaginando cosas con la intención de manipular la situación y ganar control. En términos feministas, esta situación se da cuando el grupo privilegiado hace creer al grupo oprimido que sus opresiones son "imaginarias". Ejemplo: cuando una mujer está contando una situación de abuso y la gente a su alrededor le resta importancia "eres una exagerada / te tocó un tarado / no todos los hombres somos así / no seas paranoica".

Machismo: Creencia de que el hombre es superior a la mujer y, por tanto, la mujer debe estar siempre supeditada al hombre. Victoria Sau, activista y política feminista, afirmaba que el machismo lo constituyen "aquellos actos, físicos o verbales, por medio de los cuales se manifiesta de forma vulgar y poco apropiada el sexismo subyacente en la estructura social".

Machismo internalizado: Relativo a las mujeres o aliados que, habiendo sido educados y socializados en culturas machistas, perpetúan o adquieren ciertos valores, mensajes y actitudes típicas del machismo. Por ejemplo, cuando la primera idea que le viene a la mente a una mujer al ver a otra mujer en minifalda es "menuda fresca" o cuando perpetúa el estereotipo de la rivalidad femenina.

Misandria: Odio, rechazo, aversión y desprecio hacia los hombres y, en general, hacia todo lo relacionado con lo masculino.

Misoginia: Odio, rechazo, aversión y desprecio hacia la mujer y, en general, hacia todo lo relacionado con lo femenino que se manifiesta en actos violentos y crueles contra ella por el hecho de ser mujer.

Muxhe: Palabra, idea o concepto que proviene de los contextos indígenas y que es preexistente a las categorías modernas de homosexual, bisexual y trans, utilizadas en la actualidad. Arroja el término de hombre-femenino con identidad genérica femenina. Dicha identidad genérica femenina se encuentra en las estructuras del yo interior y en el imaginario de la estructura social del contexto cultural particular zapoteca del istmo de Tehuantepec, Oaxaca. Lo muxhe logra ser un tercer espacio donde se transita entre la corporalidad y la identidad, es decir, es el pensamiento zapoteca lo que ubica a la persona en una realidad concreta del ser otro.

Mansplaining: Expresión inglesa que describe la situación en la que un hombre, con actitud paternalista, le explica algo a una mujer asumiendo que los conocimientos que ella tiene sobre ese tema son inferiores o no son válidos.

Manspreading: Expresión inglesa que describe una práctica realizada por algunos hombres en el transporte público que consiste en espatarrarse de piernas ocupando más espacio del que les corresponde.

Manterruption: Expresión inglesa que define las interrupciones innecesarias por parte de un hombre a una mujer en medio de una explicación o discurso.

Micromachismo: Término que describe todas aquellas acciones de carácter machista cotidianas, sutiles e incluso inconscientes que están normalizadas en la sociedad. Algunos ejemplos de micromachismo serían que un camarero le dé la cuenta instintivamente al varón, que alguien perteneciente al servicio técnico explique sus

servicios al hombre asumiendo que la mujer no entiende de qué está hablando o que en un ambiente laboral el jefe utilice apelativos "cariñosos" solo con las mujeres.

Mirada masculina: Concepto introducido por Laura Mulvey aplicado al cine que explica que en la mayoría de las plataformas audiovisuales la mujer termina convertida en objeto ya que son los hombres heterosexuales los que tienen el control de las cámaras. El concepto de la mirada masculina ha sido aplicado a la literatura, el cine, la música y la publicidad y se da cuando la única perspectiva es la del hombre heterosexual.

Misoginia: Odio y desprecio hacia las mujeres y, por extensión, todo lo que esté asociado con estereotipos tradicionalmente femeninos.

Orientación sexual: Capacidad de cada persona de sentir una atracción erótica afectiva por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género o de una identidad de género, así como la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas. En general, la orientación sexual se descubre alrededor de los 10 años.

Pansexualidad: Capacidad de una persona de sentir atracción erótica afectiva hacia otra persona, con independencia del sexo, género, identidad de género, orientación sexual o roles sexuales, así como la capacidad de mantener relaciones íntimas y/o sexuales con ella.

Patriarcado: Desigualdad de poder entre hombres y mujeres que se traduce en la superioridad del varón en todos los aspectos de la sociedad.

Prejuicio: Percepciones generalmente negativas, o predisposición irracional a adoptar un comportamiento negativo, hacia una persona en particular o un grupo poblacional, basadas en la ignorancia y generalizaciones erróneas acerca de tales personas o grupos, que se plasman en estereotipos.

Principios de Yogyakarta sobre la aplicación del Derecho Internacional de los Derechos Humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género (2007): Expone que los Estados han registrado avances en cuanto a garantizar que las personas con orientación sexual e identidades de género puedan vivir con la misma dignidad y el mismo respeto al que tienen derecho todas las personas. Sin embargo, las violaciones a los Derechos Humanos continúan, por lo que se desarrollan una serie de principios jurídicos internacionales sobre la aplicación de la legislación internacional de los derechos humanos a las violaciones basadas en la orientación sexual y la identidad de género, a fin de imbuir de una mayor claridad y coherencia a las obligaciones estatales en materia de derechos humanos.

Protocolo de actuación para quienes imparten justicia en casos que involucren la orientación sexual o la identidad de género, agosto 2014: Resalta la importancia de auxiliar a los y las juzgadoras en torno a la resolución de asuntos en los que se afecten los derechos de las personas por motivos de orientación sexual e identidad de género, y así buscar promover el acceso al ejercicio de sus derechos y combatir la discriminación.

Protocolo de actuación para quienes imparten justicia para la atención de personas LGBTTTI: El objetivo es establecer las reglas que deben cumplir las y los servidores públicos de la Procuraduría General de la República que intervienen en la investigación y la persecución de los delitos relacionados con personas de la comunidad LGBTI; poner

en práctica acciones positivas con base en la orientación sexual, la identidad y la expresión de género; brindar atención a las víctimas de la comunidad LGBTI que sufran afectaciones a la integridad física y emocional como resultado de la violencia delictiva, en virtud de su género y orientación sexual.

Queer: Las personas queer, o quienes no se identifican con el binarismo de género, son aquellas que además de no identificarse y rechazar el género socialmente asignado a su sexo de nacimiento, tampoco se identifican con el otro género o con alguno en particular. Dichas personas pueden manifestar, más que identidades fijas, expresiones y experiencias que: 1) se mueven entre un género y otro alternativamente; 2) se producen por la articulación de los dos géneros socialmente hegemónicos; 3) formulan nuevas alternativas de identidades, por lo que no habría, en sentido estricto, una transición que partiera de un sitio y buscara llegar al polo opuesto, como en el caso de las personas transexuales. Las personas queer usualmente no aceptan que se les denomine con las palabras existentes que hacen alusión a hombres y mujeres, por ejemplo, en casos como “todos” o “todas”, “nosotros” o “nosotras”, o profesiones u oficios (doctoras o doctores), entre otras situaciones; sino que demandan —en el caso del idioma español— que en dichas palabras, la última vocal (que hace referencia al género) se sustituya por las letras “e” o “x”, por ejemplo, “todes” o “todxs”, “nosotrxs”, “doctorxs”, etc.

Resolución de la Asamblea General de la OEA sobre “Derechos humanos, orientación sexual e identidad de género.” 3 de junio de 2008: Enfatiza que los principios de universalidad, indivisibilidad e interdependencia de los derechos humanos deben cumplirse, y manifiesta la preocupación de los actos de violencia y de las violaciones de derechos humanos relacionadas, perpetrados contra individuos a causa de su orientación sexual e identidad de género.

Salud sexual: Estado de bienestar físico, mental y social en relación con la sexualidad. Requiere un enfoque positivo y respetuoso de la sexualidad y de las relaciones sexuales, así como la posibilidad de tener experiencias sexuales placenteras y seguras, libres de toda coacción, discriminación y violencia. Para que la salud sexual se logre, es necesario que los derechos sexuales de las personas se reconozcan y se garanticen. Requiere de un enfoque positivo y respetuoso de las distintas formas de expresión de la sexualidad y las relaciones sexuales, así como de la posibilidad de ejercer y disfrutar experiencias sexuales placenteras, seguras, dignas, libres de coerción, de discriminación y de violencia.

Sexo: Referencia a los cuerpos sexuados de las personas; esto es, a las características biológicas (genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas) a partir de las cuales las personas son clasificadas como machos o hembras de la especie humana al nacer, a quienes se nombra como hombres o mujeres, respectivamente.

Sexo asignado al nacer: Construcción sociocultural mediante la cual se les asigna a las personas un sexo al nacer —denominándolas hombre o mujer—, con base en la percepción que otras personas tienen sobre sus genitales.

Dicha situación no impide que la persona adapte su anatomía al cuerpo que decida, en ejercicio de sus derechos al libre desarrollo de la personalidad, a la identidad personal y a la identidad sexual, que la facultan a ser como individualmente quiere ser, de conformidad con sus caracteres físicos e internos, sus acciones, sus valores, ideas y gustos.

Sexualidad humana: La sexualidad es un aspecto central del ser humano presente a lo largo de su vida y comprende el sexo, las identidades y los papeles de género, la

orientación sexual, el erotismo, el placer, la intimidad y la reproducción. La sexualidad se vive y expresa en pensamientos, fantasías, deseos, creencias, actitudes, valores, comportamientos, prácticas y roles, así como en relaciones interpersonales. Si bien la sexualidad puede incluir todas estas dimensiones, no todas ellas se viven o expresan siempre. La sexualidad está influenciada por la interacción de factores biológicos, psicológicos, sociales, económicos, políticos, culturales, legales, históricos, religiosos y espirituales.

Sororidad: Solidaridad y alianza entre mujeres para defenderse, apoyarse y luchar contra la discriminación y los problemas compartidos por el hecho de ser mujeres.

Slut-shaming: Fenómeno que consiste en insultar, burlarse o avergonzar a las mujeres tildándolas de putas, zorras o guarras con la intención de hacerlas sentir culpables por llevar una vida sexual que no es la que la sociedad espera de ellas.

Suelo pegajoso: Fuerza que mantiene a las mujeres atrapadas en la base de la pirámide económica mediante tareas como el trabajo maternal, el trabajo conyugal y el trabajo doméstico impidiéndolas realizarse fuera del hogar puesto la sociedad hace creer a las mujeres que son las principales responsables del cuidado. El mecanismo principal para "pegar a las mujeres al suelo" es utilizar la carga de la culpa. Por ejemplo: cuando un padre trabaja fuera de casa rara vez se le juzga o se le recrimina su comportamiento por pasar demasiado tiempo en la oficina, mientras que una mujer siempre cargará con el sambenito de "mala madre".

Techo de cristal: Limitación velada del ascenso de las mujeres dentro del mundo laboral. Se mantiene debido a una serie de prejuicios extendidos a la hora de confiar a las mujeres puestos de responsabilidad, así como a una estructura de prácticas machistas extendidas dentro del mundo de los negocios como las reuniones, el compadreo o el corporativismo masculino.

Test Bechdel: Método de evaluación ideado por Liz Wallace para identificar el machismo mediante la brecha de género en una película, serie, cómic u obra de teatro. El método de evaluación es el siguiente:

- 1) En la película deben salir al menos dos personajes femeninos.
- 2) Dichos personajes hablan entre ellos en algún momento de la película.
- 3) Dicha conversación tiene que tratar de algo más que no sea un hombre sin que esto esté exclusivamente limitado a relaciones románticas (es decir, dos hermanas hablando de su padre tampoco pasarían el test).

Trans: Término paraguas utilizado para describir diferentes variantes de transgresión/transición/reafirmación de la identidad y/o expresiones de género (incluyendo personas transexuales, transgénero, travestis, drags, entre otras), cuyo denominador común es que el sexo asignado al nacer no concuerda con la identidad y/o expresiones de género de la persona. Las personas trans construyen su identidad de género independientemente de intervenciones quirúrgicas o tratamientos médicos. Sin embargo, estas intervenciones pueden ser necesarias para la construcción de la identidad de género de las personas trans y de su bienestar. Existe la tendencia, dentro del movimiento de personas trans en el ámbito internacional, a eliminar el nombramiento de las divisiones que tradicionalmente se mencionaban a su interior, es decir, el uso de las ttt, por el carácter patologizante y las consecuencias discriminadoras que conlleva. Hay mujeres y hombres trans, de manera semejante a como existen mujeres y hombres cis,

con las implicaciones correspondientes de acceso al disfrute de derechos, igualdad de oportunidades y de trato por lo que hace a la construcción de género, social y culturalmente condicionada.

Transexual: Las personas transexuales se sienten y se conciben a sí mismas como pertenecientes al género y al sexo opuestos a los que social y culturalmente se les asigna en función de su sexo de nacimiento, y que pueden optar por una intervención médica — hormonal, quirúrgica o ambas— para adecuar su apariencia física y corporalidad a su realidad psíquica, espiritual y social.

Transfobia: Rechazo, discriminación, invisibilización, burlas, no reconocimiento de la identidad y/o expresión de género de la persona y otras formas de violencia basadas en prejuicios, estereotipos y estigmas hacia las personas con identidades, expresiones y experiencias trans, o que son percibidas como tales. Puede derivar en violencia extrema como crímenes de odio, a los que se denomina transcidio en contra de mujeres u hombres trans —aun cuando cabe aclarar que ese hecho delictivo todavía no se encuentra legalmente tipificado. En el caso específico de las mujeres trans se habla de transfemicidio, haciendo énfasis en su doble condición, de mujeres y de personas trans.

Transgeneridad: Condición humana por la cual la persona vive una inconformidad entre su identidad de género y el género y/o el sexo que socialmente le han sido asignados al nacer. Es distinta de la orientación sexual y puede haber hombres y mujeres trans heterosexuales, homosexuales (o lesbianas si se trata de mujeres), bisexuales, asexuales o pansexuales.

Transgénero: Las personas transgénero, se sienten y se conciben a sí mismas como pertenecientes al género opuesto al que social y culturalmente se asigna a su sexo de nacimiento, y quienes, por lo general, sólo optan por una reasignación hormonal —sin llegar a la intervención quirúrgica de los órganos pélvicos sexuales internos y externos— para adecuar su apariencia física y corporalidad a su realidad psíquica, espiritual y social.

Travesti: Las personas travestis, en términos generales, son aquellas que gustan de presentar de manera transitoria o duradera una apariencia opuesta a la del género que socialmente se asigna a su sexo de nacimiento, mediante la utilización de prendas de vestir, actitudes y comportamientos.

Violencia de género: Se trata de una violencia que afecta a las mujeres por el mero hecho de serlo. Constituye un atentado contra la integridad, la dignidad y la libertad de las mujeres, independientemente del ámbito en el que se produzca.

Violencia contra la mujer: Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada.” En los IUCD se han seleccionado como indicadores indirectos de los niveles de violencia contra la mujer en el plano nacional el acoso sexual, la violencia en el hogar y las violaciones.

Fuentes consultadas:

- Coordinación General de Información institucional. (2018). *Agenda Estadística UAM Primavera 2018*. México: Universidad Autónoma Metropolitana. Disponible en: https://www.uam.mx/agendaestadistica/descargas/20181129_agenda_estadistica_UAM_P_2018.pdf
- Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH).
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (2019). México: Porrúa.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)
- Fernández Herrera, María Yolanda. *Violencia de género en mujeres vitorenses de clase media -baja*. En *Genero, Universidad y Sociedad*. Coordinado por: Teresa de Jesús Guzmán Acuña y Josefina Guzmán Acuña. México, Universidad Autónoma de Tamaulipas y Miguel Ángel Porrúa, 2016.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía INEGI
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley Orgánica de la Universidad Autónoma Metropolitana.
- Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024. (2019). México: Secretaría de Gobernación. Disponible en: <https://www.gob.mx/cenace/acciones-y-programas/plan-nacional-de-desarrollo-2019-2024-195029>
- Naciones Unidas. (1995). Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Beijing. Disponible en: http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa_s_final_web.pdf?la=es&vs=755
- Protocolo de Atención a la Violencia de Género de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Cuajimalpa.
- Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la Universidad Nacional Autónoma de México, UNAM.
- Protocolo para la Actuación frente a la Discriminación, Acoso y Violencia del Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE).
- Protocolo de Actuación para la Prevención y Atención de Discriminación y Violencia de Género en la Universidad Iberoamericana, Ciudad de México.
- Universidad Autónoma Metropolitana-A. (UAM-A) Defensoría de los Derechos Universitarios. México, UAM.

Glosario y contexto jurídico tomado de:

<https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/uploads/public/5b1/ff9/f94/5b1ff9f945326665643161.pdf>

<https://www.buzzfeed.com/beatrizserranomolina/vocabulario-glosario-feminista-para-principiantes>