

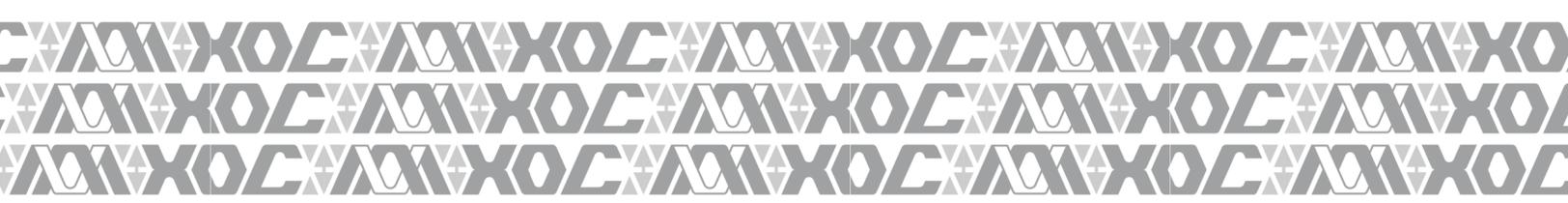


Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
METROPOLITANA
Unidad Xochimilco

Políticas operativas para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia por razones de género en la Unidad

Aprobado por el Consejo Académico de la Unidad Xochimilco en la sesión 2.25,
celebrada el 25 de marzo de 2025



Índice

| | |
|--|----|
| Exposición de motivos | 5 |
| 1. Prevención y atención de la violencia por razones de género en la Unidad | 11 |
| 2. Docencia libre de violencia y con perspectiva de género | 13 |
| 3. Investigación sin discriminación ni violencia por razones de género | 14 |
| 4. Vinculación universitaria para una educación superior libre de violencia, con perspectiva de género y abierta a la diversidad | 16 |
| 5. Preservación y difusión de la cultura para la paz, libre de violencia y con perspectiva de género | 18 |
| 6. Gestión de recursos | 19 |
| Transitorios | 19 |

Políticas operativas para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia por razones de género en la Unidad

Exposición de motivos

El 10 de marzo de 2023 un grupo encabezado por alumnas declaró un paro de actividades indefinido con el propósito de exigir atención adecuada, oportuna y sensible de la Universidad hacia los diversos problemas de violencia por razones de género, especialmente la violencia contra las mujeres. En atención a las demandas efectuadas por el alumnado organizado, se estableció un diálogo resolutivo que derivó en el compromiso de integrar una Comisión del Consejo Académico, encargada de elaborar políticas operativas para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia por razones de género en la Unidad, en congruencia con las Políticas Transversales para Erradicar la Violencia por Razones de Género, los principios y los valores inherentes al objeto social de esta casa de estudios.

Después de casi dos años de trabajo, la Comisión propuso al Consejo Académico las presentes políticas, que expresan y reafirman la voluntad política de las personas integrantes de la comunidad universitaria para reconocer que, 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 y las diversidades sexo-genéricas” (Políticas Transversales para Erradicar la Violencia por Razones de Género, 2021, p. 2).

El objetivo de las presentes políticas operativas es servir de orientación y guía para las personas integrantes de la comunidad de la Unidad Xochimilco, especialmente para quienes tienen la responsabilidad de salvaguardar los derechos humanos de las mujeres y las personas de la diversidad sexo-genérica, en el camino de transformar nuestra Casa abierta al tiempo en un espacio libre de violencias, desigualdades e injusticias por razones de género y con cultura de paz.

No obstante, este documento deberá continuar en un proceso constante de actualización, en el que las personas integrantes de la comunidad puedan seguir aportando desde sus perspectivas aquellas iniciativas que consideren pertinentes y que no estén reflejadas en este documento.

De entre los conceptos básicos referidos en estas políticas se destacan los siguientes:

Acompañamiento

Proceso complejo y oportuno de asistencia integral (contacto con las instituciones, redes de apoyo o refugios) que inicia desde el momento de la detección de la situación de violencia en la que se

encuentra una persona, y continúa con la denuncia administrativa, jurídica o social y reparación integral del daño y la no repetición a la persona sobreviviente o en situación de violencia.

Alumnado organizado

Grupo de alumnas y alumnos que se asocian o reúnen de manera libre e independiente de los órganos de la Universidad, por lo que “se organizarán democráticamente en la forma que los mismos estudiantes determinen” (Artículo 34, Ley Orgánica, p. 4). “En el caso de la Unidad Xochimilco fueron las, los y les estudiantes agrupados en la UAM-X ASAMBLEA ESTUDIANTIL (UAM-X AE), quienes cerraron el plantel desde el 10 de marzo y hasta el 11 de mayo, día en que se entregaron las instalaciones a la Rectoría y Secretaría de la Unidad, una vez acordada la conclusión del movimiento de protesta” (Segundo Informe de Gestión 2021-2025, 2023, p. 105).

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 (Políticas Transversales para Erradicar la Violencia por Razones de Género, 2021, p.12).

Derechos humanos

Son bienes de carácter jurídico, social, cultural y psíquico que poseen las personas en tanto seres humanos. Por ello, están en constante avance, son progresivos e interdependientes. Establecen responsabilidades para las autoridades en el ámbito de sus competencias. Así, los órganos e instancias competentes, así como las oficinas que

atienden la violencia por razones de género de la unidad correspondiente, deberán priorizar el carácter indivisible de los derechos humanos (Protocolo para Atender la Violencia por Razones de Género, 2024, p. 14).

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 (Políticas Transversales para Erradicar la Violencia por Razones de Género, 2021, p. 7).

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 (Políticas Transversales para Erradicar la Violencia por Razones de Género, 2021, pp. 6-7).

Estereotipos de género

Los estereotipos son las ideas, cualidades y expectativas que la sociedad atribuye a mujeres y hombres; son representaciones simbólicas de lo que mujeres y hombres deberían ser y sentir; son ideas excluyentes entre sí que al asignarnos una u otra reafirman un modelo de feminidad y otro de masculinidad. Con frecuencia los estereotipos

se usan para justificar la discriminación de género y pueden reforzarse con teorías tradicionales o modernas, incluso a través de leyes o de prácticas institucionales. Una dicotomía fundamental es que mientras los hombres socialmente han estado asignados al espacio público, donde se toman las decisiones políticas, sociales y económicas, las mujeres han estado asignadas al espacio privado, donde llevan a cabo el trabajo de cuidados y crianza (Inmujeres, Glosario para la igualdad. Fecha de consulta 27/11/2024).

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 (Políticas Transversales para Erradicar la Violencia por Razones de Género, 2021, p. 8).

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 (Políticas Transversales para Erradicar la Violencia por Razones de Género, 2021, p. 8).

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 partici-

pen, con las mismas posibilidades y oportunidades, a los servicios que ofrece la Universidad y en la toma de decisiones de ésta (Políticas Transversales para Erradicar la Violencia por Razones de Género, 2021, pp. 9-10).

Inclusión

Es el proceso de identificar y responder a la diversidad de las necesidades del alumnado, a fin de lograr la mayor participación posible en el aprendizaje, en las culturas y en las comunidades, y reduciendo cualquier tipo de exclusión. Involucra cambios y modificaciones en contenidos, aproximaciones, estructuras y estrategias, a fin de lograr una visión común que integre a todo el alumnado y que se oriente por la convicción de que el “educar a todos” es una responsabilidad del sistema educativo regular (Políticas Transversales de Inclusión, Equidad, Accesibilidad y No Discriminación, p. 292).

Interseccionalidad o enfoque interseccional

Es la herramienta analítica para estudiar, entender y responder a las maneras en que el género se cruza con otras identidades, creando múltiples ejes de diferencias que se intersectan en contextos históricos específicos, mismos que contribuyen a experiencias específicas de opresión y privilegio e influyen sobre el acceso de las mujeres y las niñas a derechos y oportunidades (Protocolo para Atender la Violencia por Razones de Género, 2024, p. 15).

Lenguaje incluyente y comunicación no sexista

Se utiliza para dirigirse a la amplia diversidad de identidades culturales [y sexo-genéricas] refiriendo con ello a la igualdad, la dignidad y el respeto que merecen todas las personas sin importar su condición humana, sin marcar una diferencia en la representación social de las poblaciones históricamente discriminadas evitando definir las por sus características o condiciones. Es el uso de

aquellas expresiones de la comunicación humana tendientes a visibilizar a ambos sexos, particularmente a las mujeres [y diversidades sexo-genéricas], eliminando la subordinación, la humillación y el uso de estereotipos. Lenguaje exento de estereotipos, calificativos o expresiones basadas o referidas explícitamente al sexo y la sexualidad (Pérez, A. Manual para el uso no sexista del lenguaje, 2011, p. 10).

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 (Políticas Transversales para Erradicar la Violencia por Razones de Género, 2021, p. 11).

No revictimización

Es no someter a las personas en situación de violencia 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 e instancias de la Universidad. La revictimización es un conjunto de consecuencias psicológicas, sociales, jurídicas, académicas o económicas, de carácter negativo, que derivan de la experiencia de la persona en situación de violencia en su contacto con las autoridades universitarias, por un conflicto en las expectativas de la persona en situación de violencia y la inadecuada atención institucional recibida. Los órganos e instancias no deberán agravar el sufrimiento de la persona en situación de violencia ni tratarla en ningún caso como sospechosa o responsable de la comisión de los hechos constitutivos de violencia, además deberán abstenerse de imponer valoraciones sobre la conducta, apariencia o per-

sonalidad de la persona en situación de violencia como “justificantes” de la agresión vivida. También, deberán abstenerse de evaluar el caso a partir de estereotipos de género. Para lograr lo anterior, es importante el desarrollo permanente de actividades de prevención y sensibilización acordes con los avances científicos de la teoría feminista y los estudios de género (Protocolo para Atender la Violencia por Razones de Género, 2024, p. 16).

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 (Políticas Transversales para Erradicar la Violencia por Razones de Género, 2021, p. 8).

Pa/maternidades

Expresión sugerida para referirse a la labor de cuidado y crianza que llevan a cabo personas integrantes de la comunidad universitaria (Ilian y Bakucs, 2022).

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 (Políticas Transversales para Erradicar la Violencia por Razones de Género, 2021, p. 11).

Personas de la diversidad sexo-genérica

Todas aquellas personas cuya orientación sexual, expresión de género o identidad de género asumida rompe con la concepción binaria y hetero-

sexual de género. (Políticas Transversales para Erradicar la Violencia por Razones de Género, 2021, p. 7). La noción de diversidad sexo-genérica permite complejizar y ampliar las identidades, orientaciones y expresiones de género que existen y resisten en una comunidad, esto es, reconocer todas las posibilidades corporales, subjetivas y de experiencias (Igualdad de Género UNAM, 2022).

Perspectiva feminista

Enfoque o posicionamiento basado en la epistemología feminista que revela los mecanismos desiguales con los cuales han operado, a partir del género, la producción, validación y gestión del conocimiento en la vida social. De manera particular, 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 (Protocolo para Atender la Violencia por Razones de Género, 2024, pp. 4-5).

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 (Políticas Transver-

sales para Erradicar la Violencia por Razones de Género, 2021, p. 12).

Sensibilización

Se trata de un proceso mediante el cual se despierta la necesidad de la igualdad de oportunidades y derechos entre hombres y mujeres a partir de la toma de conciencia de la desigualdad existente. En este sentido, se trata de la activación de sensibilidad, comprensión y vivencias en torno a un orden de poder no identificado (Virgilí, 2014, pp. 10-11).

Transversalización de la perspectiva de género

Es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para mujeres y hombres, 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 todas las personas integrantes de la comunidad universitaria, independientemente de su sexo-género, puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad (Políticas Transversales para Erradicar la Violencia por Razones de Género, 2021, p. 5).

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 (Políticas Transversales para Erradicar la Violencia por Razones de Género, 2021, p. 6).

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 y personas integrantes de la diversidad sexo-genérica de la comunidad universitaria (Políticas Transversales para Erradicar la Violencia por Razones de Género, 2021, p. 6).

A partir de estas consideraciones, conceptos centrales y con el compromiso firme e imposterizable de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco, 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 las presentes políticas.

Estas políticas se estructuran en seis ejes operativos con los siguientes objetivos:

1) Prevención y atención de la violencia por razones de género en la Unidad.

Garantizar la prevención, atención y sanción de la violencia por razones de género, especialmente la que se ejerza contra las mujeres y personas pertenecientes a la diversidad sexo-genérica.

2) Docencia libre de violencia y con perspectiva de género.

Incorporar la perspectiva de género en la práctica docente y en los planes y programas de estudio de las licenciaturas y posgrados. La perspectiva de género se entiende como una visión científica, analítica, crítica y política que permite

entender las desigualdades entre mujeres y hombres y contribuye a su deconstrucción.

3) Investigación sin discriminación ni violencia por razones de género.

Promover que la investigación en la Unidad se desarrolle en un entorno libre de violencia y sin discriminación, con perspectiva de género e interseccional y que fomente la cultura de paz.

4) Vinculación universitaria para una educación superior libre de violencia, con perspectiva de género y abierta a la diversidad.

Fortalecer los vínculos comunitarios e institucionales de la Unidad Xochimilco con instituciones de educación superior, instancias gubernamentales y organizaciones sociales para contribuir a la erradicación de la violencia por razones de género.

5) Preservación y difusión de la cultura para la paz, libre de violencia y con perspectiva de género.

Fomentar y difundir actividades culturales, deportivas y recreativas, en un entorno libre de violencia, con perspectiva de género que fomenten la cultura de paz para el desarrollo integral de la comunidad universitaria.

6) Gestión de recursos.

Fomentar la asignación equitativa de los recursos para la implementación de los programas y acciones que derivan de las políticas para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia por razones de género.

A partir de estas consideraciones, conceptos centrales y con el compromiso firme e imposterizable de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco, con la igualdad de género y la consecuente obligación de erradicar conduc-

tas violentas y discriminatorias en sus espacios y entre las personas integrantes de su comunidad, se expiden estas Políticas Operativas para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia por razones de género en la Unidad. Esperamos que todas las personas integrantes de la comunidad participen activamente en la atención de esta problemática arraigada en nuestra sociedad y se sienten las bases para la igualdad sustantiva y construcción de espacios y ambientes libres de violencia por razones de género.

1 Prevención y atención de la violencia por razones de género en la Unidad

1.1. Prevención y fomento de una cultura de la denuncia

1.1.1. Implementar campañas informativas y estrategias comunicativas novedosas dirigidas a toda la comunidad universitaria, con la finalidad de sensibilizar sobre todos los tipos y modalidades de violencia por razones de género, incluida la violencia digital y las que se presenten en el futuro; los derechos humanos y derechos universitarios, la no discriminación, la igualdad de género, la diversidad sexo-genérica, el lenguaje incluyente, la interseccionalidad y la cultura de paz, a partir de cursos, talleres, conversatorios y foros, entre otros.

1.1.2. Implementar actividades culturales que involucren a toda la comunidad universitaria, como una forma de acercarse al problema de la violencia por razones de género y la cultura de la denuncia a través de exposiciones, murales, carteles, obras de teatro, performance, conciertos y otras expresiones artísticas y deportivas.

1.1.3. Implementar campañas informativas por diversos medios dirigidas a toda la comunidad universitaria, con el objetivo de que se conozca el Protocolo para Atender la Violencia

por Razones de Género (Protocolo) y a la Unidad de Prevención y Atención de la Violencia de Género (UPAVIG).

1.1.4. Implementar estrategias de difusión de los procesos para presentar una queja formal, las medidas de protección a las que se tiene derecho y las consecuencias de cometer actos de violencia por razones de género.

1.1.5. Evaluar periódicamente las estrategias implementadas para la difusión del Protocolo a través de instrumentos de análisis que contemplen la diversidad de experiencias de los diferentes sectores de la comunidad universitaria, para promover mejoras estructurales que favorezcan su aplicación.

1.2. Aplicación del Protocolo para Atender la Violencia por Razones de Género

1.2.1. Atender a las personas en situación de violencia con observancia a los principios rectores establecidos en el Protocolo, y que, a partir de la valoración del riesgo, se les ofrezcan de manera inmediata las medidas de protección, asistencia médica y contención psicológica que se consideren necesarias.

1.2.2. Garantizar que las instancias competentes para resolver los casos y aplicar sanciones se apeguen a las disposiciones normativas establecidas en la Legislación Universitaria, así como en instrumentos nacionales e internacionales en materia de derechos humanos y con perspectiva de género.

1.2.3. Garantizar el seguimiento a los casos atendidos de manera clara, sensible y oportuna.

1.2.4. Promover la evaluación de la aplicación del Protocolo por las personas en situación de violencia, para generar procesos de mejora.

1.3. Sensibilización, formación y capacitación de la comunidad universitaria, especialmente para las instancias responsables de la atención y resolución de las quejas presentadas

1.3.1. Impulsar programas permanentes e integrales de sensibilización, formación y capacitación sobre violencia por razones de género, derechos humanos, respeto a las diversidades, interseccionalidad y cultura de paz para la comunidad universitaria en general y de carácter obligatorio a los órganos personales e instancias de apoyo encargadas de revisar, atender o canalizar los casos de violencia por razones de género.

1.3.2. Procurar la asesoría e intervención de especialistas en materia de género, feminismos, derechos humanos, interseccionalidad y cultura de paz para definir las temáticas, contenidos y metodologías para la realización de programas de sensibilización, formación y capacitación.

1.4. Actuación y fortalecimiento de la Unidad de Prevención y Atención de la Violencia de Género (UPAVIG)

1.4.1. Fortalecer a la UPAVIG con personal suficiente, sensibilizado y especializado en atención psicosocial, procedimientos jurídicos, violencia por razones de género, feminismos, respeto a la diversidad sexo-genérica, derechos humanos, interseccionalidad y cultura de paz.

1.4.2. Garantizar la atención especializada de primer contacto, oportuna, expedita, sensible y no revictimizante a toda la comunidad universitaria.

1.4.3. Promover la creación de un sistema de consulta electrónico mediante el cual las personas en proceso de queja formal puedan conocer el estado que guarda su caso y las medidas de protección vigentes, garantizando

la protección de datos personales, sensibles y la confidencialidad de la información.

1.4.4. Fortalecer y transparentar los informes que presente la UPAVIG.

1.4.5. Incluir en los informes de la UPAVIG elementos de carácter cuantitativo y cualitativo sobre los procesos de atención y resolución de casos de violencia por razones de género, considerando diagnósticos, tiempos, calidad y seguimiento de la atención, entre otros.

1.4.6. Fomentar la evaluación periódica del desempeño de la UPAVIG con participación de la comunidad universitaria que generen procesos de mejora y recomendaciones pertinentes para mitigar los problemas y desafíos de la atención.

1.5. Diagnósticos e informes periódicos sobre la situación que guarda la violencia por razones de género en la Unidad

1.5.1. Elaborar diagnósticos periódicos sobre violencia por razones de género, discriminación y cultura de la denuncia con la finalidad de conocer el estado que guarda en la Unidad.

1.5.2. Difundir los principales resultados de los diagnósticos sobre violencia por razones de género en la Unidad, así como diseñar e implementar campañas de sensibilización en la materia para toda la comunidad universitaria.

1.5.3. Implementar acciones de mejora permanente para la construcción de una cultura de paz a partir de diagnósticos, investigaciones y estudios en la materia.

1.5.4. Crear un sistema de consulta sobre los casos registrados, su seguimiento, medidas de protección y resolución, garantizando la protección de datos personales y sensibles, así como la confidencialidad de la información.

1.5.5. Crear un directorio actualizado y público de personas especialistas certificadas e instituciones públicas y privadas a las que puedan

acudir las personas en situación de violencia por razones de género u otras personas integrantes de la comunidad universitaria con fines de atención, canalización y asesoramiento.

1.5.6. Promover la creación de redes en materia de atención a la violencia por razones de género, incorporando a organizaciones de la sociedad civil e instituciones públicas y privadas.

1.6. Gestión de la infraestructura que responda a las condiciones de seguridad y habitabilidad para la inclusión, equidad, accesibilidad, no discriminación y cultura de paz

1.6.1. Identificar los espacios de mayor riesgo que vulneren la seguridad de la comunidad universitaria, así como elaborar diagnósticos y propuestas de mejora que contemplen la participación de todos los sectores que la integran.

1.6.2. Fortalecer los programas y proyectos para la seguridad interna de la comunidad universitaria, considerando elementos básicos de iluminación, señalética, sistema de video vigilancia, botones de pánico, sistema de alarmas y mapas de ubicación actualizados de las diferentes instalaciones de la Unidad.

1.6.3. Fortalecer los mecanismos para que se cumplan las medidas de protección, especialmente las de restricción emitidas por la instancia u órgano competente hacia las personas integrantes de la comunidad que han incurrido en actos de violencia.

1.6.4. Fomentar la colaboración y participación de la Unidad en los programas y estrategias de seguridad implementadas por las autoridades locales y federales para fortalecer la seguridad y el bienestar de la comunidad universitaria en su entorno más próximo.

1.6.5. Gestionar la infraestructura, los recursos sanitarios y las condiciones de higiene

para una menstruación digna dentro de la Unidad.

1.6.6. Habilitar salas de lactancia y cambiadores para las personas integrantes de la comunidad universitaria que se encuentran pa/maternando e impulsar campañas de sensibilización sobre los cuidados, la crianza y la presencia de las pa/maternidades en la Unidad.

1.6.7. Implementar señalética con apoyo de la comunidad universitaria que promueva espacios libres de violencia y discriminación que apelen a la inclusión y cultura de paz, para colocarse en salones de clases, baños, pasillos, jardines, cafetería, biblioteca y auditorios, como un estímulo visual que refuerce el compromiso institucional para prevenir, atender, sancionar y erradicar dichas problemáticas.

2. Docencia libre de violencia y con perspectiva de género

2.1. Incorporación de la perspectiva de género en los planes y programas de estudio de las licenciaturas y los posgrados de la Unidad

2.1.1. Visibilizar la contribución de las mujeres y de las personas de la diversidad sexo-génerica en todas las áreas de conocimiento de los planes y programas de estudio, considerando los trabajos destacados de la comunidad académica de la UAM y otras organizaciones públicas, privadas y sociales dedicadas a la investigación y la difusión que realizan contribuciones en la materia.

2.1.2. Promover y desarrollar contenidos y trabajos académicos con lenguaje incluyente, comunicación no sexista y no discriminatoria.

2.2. Promoción en la práctica docente de actividades relacionadas con la igualdad de género, el respeto a la diversidad sexo-génerica, la inclusión, la no violencia y la cultura de paz

2.2.1. Promover procesos de enseñanza-aprendizaje y dinámicas pedagógicas que consideren la perspectiva de género, la interseccionalidad, los derechos humanos, el lenguaje no sexista e inclusión de la diversidad sexo-genérica.

2.2.2. Garantizar que las asesorías académicas, clases, prácticas de campo y de laboratorio al alumnado se desarrollen con pleno respeto a los derechos humanos y universitarios para consolidar espacios académicos libres de violencia por razones de género y discriminación.

2.2.3. Incentivar formas de trabajo y convivencia de tipo horizontal, respetuosa, no violenta ni discriminatoria por razones de género y diversidad sexo-genérica entre las personas integrantes del alumnado y del personal académico.

2.2.4. Promover que, desde la práctica docente, se formen profesionales y especialistas que se conduzcan con ética y contribuyan a erradicar la situación de violencia por razones de género en nuestros contextos locales, nacionales e internacionales, refrendando el compromiso social de la Universidad.

2.2.5. Impulsar que las estrategias e instrumentos de evaluación de las UEA se realicen con pleno respeto a los derechos universitarios, sin estereotipos de género, postulados sexistas ni lenguaje discriminatorio.

2.3. Incorporación de indicadores sobre violencia por razones de género y discriminación en los mecanismos de evaluación docente

2.3.1. Fortalecer el instrumento de opinión del alumnado (encuesta de evaluación docente) con indicadores que permitan conocer si el trabajo en el aula y la práctica docente se realizaron libres de violencia por razones de género y sin discriminación.

2.3.2. Difundir la importancia del procedimiento y las condiciones de confianza en los mecanismos de evaluación docente para incentivar la participación del alumnado y fortalecer la cultura de la denuncia en la Unidad.

2.3.3. Analizar los resultados del instrumento de opinión del alumnado para mejorar las prácticas docentes con la finalidad de erradicar la violencia por razones de género y discriminación.

2.4. Inclusión de la perspectiva de género y de derechos humanos y universitarios en los programas de formación y actualización del personal académico

2.4.1. Ofrecer periódicamente talleres y cursos, en línea y presenciales, en materia de género, diversidad sexo-genérica, feminismos, cultura de paz e interseccionalidad al personal académico.

2.4.2. Difundir entre el personal académico material informativo sobre el Protocolo para Atender la Violencia por Razones de Género, con el fin de orientar de mejor manera al alumnado.

2.4.3. Brindar al personal académico conocimientos y herramientas psico-emocionales básicas para la atención de primer contacto y canalización de alumnado que se encuentre en situación de violencia por razones de género.

3. Investigación sin discriminación ni violencia por razones de género

3.1. Desarrollo de la investigación sin discriminación ni violencia por razones de género

3.1.1. Elaborar mecanismos para prevenir actos discriminatorios o de violencia por razones de género en las áreas, los departamentos y las divisiones académicas donde se desarro-

llen programas o proyectos de investigación en la Unidad.

3.1.2. Promover que las prácticas de investigación, asesoría y tutoría se desarrollen con perspectiva de género, respeto a los derechos humanos y universitarios, y con apego a la normatividad ética en la materia.

3.1.3. Impulsar la paridad de género en todas las áreas académicas, con especial atención en aquellas donde la participación y el liderazgo de las mujeres y las diversidades sexo-genéricas han sido históricamente marginadas o limitadas.

3.1.4. Promover el respeto a las personas integrantes del alumnado y del personal académico que decidan incorporar la perspectiva de género, feminista, de derechos humanos e interseccional en los proyectos de investigación que desarrollen.

3.1.5. Diseñar los instrumentos y procedimientos para que las investigaciones, proyectos y productos académicos sobre violencia por razones de género contemplen los parámetros de respeto a los derechos humanos y la no discriminación por razones de género.

3.2. Fomento de la investigación con perspectiva de género, diversidad sexo-genérica, derechos humanos, interseccionalidad y cultura de paz

3.2.1. Fomentar que las actividades de investigación en los diversos campos de conocimiento que se cultivan en la Unidad se realicen sin discriminación ni violencia por razones de género y con apego a los derechos universitarios.

3.2.2. Impulsar líneas de investigación que cuenten con perspectiva de género, epistemologías feministas y enfoque interseccional, con miras a contribuir en la construcción de una universidad respetuosa, igualitaria y justa para todas las personas.

3.2.3. Promover el desarrollo de proyectos de investigación en humanidades, ciencias, tecnología e innovación relacionados con la violencia y las desigualdades por razones de género, así como con las aportaciones históricas de las mujeres y las diversidades sexo-genéricas en todas las áreas de conocimiento.

3.2.4. Impulsar el desarrollo de proyectos y programas de investigación interdisciplinarios que contribuyan al diagnóstico, prevención, atención y erradicación de la situación de discriminación, violencia por razones de género y que fomenten la cultura de paz en la Unidad.

3.2.5. Procurar que las investigaciones relacionadas con la violencia por razones de género y las diversidades sexo-genéricas contemplen en su diseño y desarrollo aspectos epistémicos, metodológicos, éticos y contextuales desde la perspectiva de género, feminista, de derechos humanos e interseccional.

3.2.6. Fomentar la integración de redes de investigación interdivisionales e interunidades que contribuyan a los estudios de género, feministas y de derechos humanos en todos los campos de conocimiento.

3.3. Sensibilización y capacitación para el empleo de lenguaje incluyente y comunicación no sexista en proyectos de investigación

3.3.1. Difundir entre la comunidad universitaria manuales e infografías para el uso de lenguaje incluyente y comunicación no sexista, sin estereotipos de género ni mensajes discriminatorios o estigmatizantes, en la redacción de los resultados de investigación.

3.3.2. Implementar campañas informativas y de sensibilización para el uso, respeto y reconocimiento del lenguaje incluyente, no sexista ni discriminatorio.

3.3.3. Desarrollar programas de sensibilización, formación y capacitación permanentes

sobre cómo a través del lenguaje se reproducen violencias por razones de género y posturas discriminatorias en proyectos académicos y de divulgación científica.

3.4. Divulgación de resultados y avances de investigación sobre violencia por razones de género, diversidad sexo-genérica, derechos humanos e interseccionalidad

3.4.1. Procurar la divulgación por todos los medios posibles de los avances, resultados, hallazgos y aportaciones de las investigaciones que aborden la situación actual de desigualdad, discriminación y violencia por razones de género.

3.4.2. Implementar estrategias de comunicación y difusión novedosas que motiven e informen a la comunidad universitaria sobre la investigación que se realiza en la Unidad en materia de discriminación y violencia por razones de género, así como sobre la contribución histórica de las mujeres y las diversidades sexo-genéricas en los diversos ámbitos de la sociedad.

4. Vinculación universitaria para una educación superior libre de violencia, con perspectiva de género y abierta a la diversidad

4.1. Vinculación con diferentes sectores de la sociedad para informar y sensibilizar sobre la violencia por razones de género

4.1.1. Desarrollar encuentros académicos, culturales y artísticos, abiertos a toda la población, para reflexionar sobre las expresiones de violencia por razones de género que vivimos en México y las alternativas que existen para hacerles frente.

4.1.2. Promover la participación de la Unidad Xochimilco y de la comunidad universitaria en campañas de información, sensibilización y conmemoración de fechas nacionales e in-

ternacionales, en materia de violencia por razones de género, violencia contra las mujeres, crímenes de odio, LGBTfobia y discriminación.

4.1.3. Promover y fortalecer la realización de actividades de difusión y divulgación dentro de la Unidad en colaboración con organizaciones externas, para la sensibilización sobre violencia por razones de género, violencia contra las mujeres, crímenes de odio, LGBTfobia y discriminación.

4.1.4. Integrar y difundir un directorio digital de personas investigadoras y especialistas en temas de violencia por razones de género y diversidad sexo-genérica, de todas las unidades académicas y de otros organismos e instituciones que puedan asesorar o ser referentes en el desarrollo de diversas actividades en la materia.

4.1.5. Procurar que la Unidad Xochimilco comunique de manera oportuna y clara su posicionamiento frente a situaciones de violencia por razones de género que involucren a su comunidad.

4.1.6. Fortalecer la colaboración con las organizaciones externas en las que se realizan actividades académicas curriculares y extracurriculares, para contribuir a que sean espacios libres de violencia de género, discriminación y abiertas a la diversidad.

4.1.7. Impulsar proyectos de vinculación comunitaria para que integrantes de la Unidad Xochimilco informen y sensibilicen sobre la violencia por razones de género en sus contextos.

4.2. Creación y fortalecimiento de redes internas para acompañar a la población en situación de violencia y vulnerabilidad de la Unidad

4.2.1. Fortalecer los servicios de apoyo psicológico y acompañamiento integral que ofrece la Unidad (a través de Orientación Educati-

va, UPAVIG y otras instancias) para reducir los tiempos de espera y acompañar de manera oportuna a quienes han atravesado alguna situación de violencia por razones de género.

4.2.2. Respetar la colaboración y el apoyo entre pares en el acompañamiento de personas de la comunidad universitaria sobrevivientes de violencia por razones de género, para la difusión del Protocolo y herramientas que contribuyen a que las personas en situación de violencia se sientan seguras, acompañadas e informadas.

4.2.3. Desarrollar de manera periódica conversatorios, talleres o círculos de diálogo para familiares o amistades de personas integrantes del alumnado sobrevivientes a la violencia por razones de género en la Universidad, con el objetivo de brindar nociones y herramientas básicas de acompañamiento que faciliten sus procesos de acceso a la justicia y reparación integral del daño.

4.3. Conformación y fortalecimiento de redes de trabajo sobre temas vinculados a las violencias de género, derechos humanos y diversidad sexo-genérica

4.3.1. Promover encuentros entre las personas integrantes del personal académico de las cinco unidades para intercambiar balances, experiencias, estrategias y buenas prácticas para atender, prevenir, sancionar y erradicar la violencia por razones de género en la Universidad.

4.3.2. Conformar mesas de trabajo, asesoría y acompañamiento a partir de los encuentros académicos que integren balances y recomendaciones para coadyuvar en la actualización y complementación de documentos e instrumentos que contribuyan a la consolidación de una universidad libre de violencia, igualitaria e incluyente.

4.3.3. Promover el intercambio continuo y la comunicación oportuna entre las tres divisiones académicas, la Rectoría y Secretaría de la Unidad, la Abogacía General, los consejos divisionales, la Defensoría de los Derechos Universitarios (DDU), la UPAVIG y Orientación Educativa para erradicar la violencia por razones de género en la Unidad.

4.3.4. Promover colaboraciones académicas interdivisionales para el desarrollo de investigaciones y proyectos integrales encaminados al mejoramiento de los espacios de la Unidad y su contexto urbano, considerando la perspectiva de género y feminista.

4.3.5. Fortalecer el trabajo de las redes académicas y programas de estudio orientados a producir conocimiento especializado en materia de género, feminismos, diversidad sexo-genérica, cultura de paz y derechos humanos.

4.4. Creación de vínculos interinstitucionales para la investigación e intervención comunitaria en materia de violencia por razones de género

4.4.1. Impulsar encuentros o espacios de articulación con otras instituciones de educación superior (IES) del país para intercambiar experiencias, buenas prácticas y estrategias de intervención comunitaria ante la violencia por razones de género.

4.4.2. Promover la colaboración con organizaciones externas de enfoque feminista e interseccional, que brindan apoyo y acompañamiento a sobrevivientes de violencia por razones de género, para visibilizar su trabajo y ampliar las alternativas de atención a la comunidad universitaria.

4.4.3. Invitar a organismos públicos y de la sociedad civil a facilitar talleres o conferencias en materia de violencia por razones de género con perspectiva feminista e interseccional.

4.4.4. Fortalecer las tareas de gestión con las alcaldías e instancias gubernamentales para consolidar opciones de transporte y senderos seguros para la comunidad universitaria, con especial atención a las necesidades de mujeres y disidencias sexo-genéricas.

4.4.5. Revisar y mantener vigentes los acuerdos con las autoridades competentes encargadas de los procesos de atención, acompañamiento e investigación de delitos sexuales y de violencia por razones de género.

5. Preservación y difusión de la cultura para la paz, libre de violencia y con perspectiva de género

5.1. Organización de eventos y actividades artísticas, culturales y deportivas libres de violencia que promuevan la inclusión y la cultura de paz

5.1.1. Desarrollar actividades y eventos artísticos y culturales que promuevan la cultura de paz y la inclusión, tales como conciertos, exposiciones y talleres, entre otros; con la participación de integrantes de la comunidad universitaria y personas o grupos artísticos externos.

5.1.2. Procurar la participación equitativa de las profesoras investigadoras de todas las divisiones, departamentos y áreas académicas en los eventos académicos y culturales realizados en la Unidad.

5.1.3. Promover la erradicación de estereotipos sobre el cuerpo y conductas violentas por razones de género a través de espacios de reflexión en la sección de actividades deportivas de la Unidad.

5.1.4. Desarrollar actividades deportivas dentro de la Unidad que promuevan una mayor participación de las mujeres y las diversidades sexo-genéricas, por ejemplo, a través de torneos y formación de equipos representativos.

5.2. Fomento de espacios de reflexión sobre el impacto de la discriminación y la violencia por razones de género en la vida de las personas y de la sociedad en su conjunto

5.2.1. Realizar foros y encuentros entre la comunidad universitaria de la Unidad para promover la reflexión colectiva sobre la vida libre de violencia, la no discriminación y el respeto a los derechos humanos.

5.2.2. Promover la erradicación de estereotipos, roles y conductas violentas por razones de género a través de espacios de reflexión sobre nuevas masculinidades.

5.2.3. Promover actividades interdivisionales que visibilicen los trabajos de las personas integrantes del alumnado en materia de género, violencia, discriminación, interseccionalidad, derechos humanos y cultura de paz.

5.3. Gestión editorial con perspectiva de género, no discriminación y libre de violencia

5.3.1. Promover la gestión y la dictaminación de artículos, libros y publicaciones diversas con respeto, sin discriminación, libre de violencia y con perspectiva de género en los consejos editoriales de la Unidad.

5.3.2. Procurar la divulgación por todos los medios posibles de los avances, resultados, hallazgos y aportaciones de las investigaciones en todos los campos del conocimiento, realizadas por las profesoras investigadoras de la Unidad.

5.3.3. Incentivar líneas editoriales que incluyan y aborden temáticas relacionadas con la violencia por razones de género, contra las mujeres y diversidades sexo-genéricas en la Unidad.

5.3.4. Promover la paridad de género en la conformación de los comités y consejos editoriales en la Unidad.

5.4. Difusión de la producción editorial que aborde la perspectiva de género, cultura de paz, violencia por razones de género y el respeto a los derechos humanos

5.4.1. Promover la presentación de las publicaciones de todos los campos del conocimiento realizadas por las profesoras investigadoras de la Unidad.

5.4.2. Divulgar por medios impresos y digitales las diversas publicaciones de la comunidad académica para visibilizar los temas de género, violencia por razones de género, discriminación, diversidad, interseccionalidad, respeto a los derechos humanos y cultura de paz.

5.4.3. Difundir el acervo digital de contenidos, manuales y trabajos académicos publicados por la UPAVIG en su página web.

5.4.4. Impulsar la presentación de las publicaciones relacionadas con la inclusión, género, discriminación, violencia por razones de género, respeto a los derechos humanos y cultura de paz, en las ferias del libro de la Unidad y de otras instituciones u organizaciones nacionales e internacionales.

6. Gestión de recursos

6.1. **Garantizar una partida presupuestal para el cumplimiento de estas políticas operativas e informar y transparentar a la comunidad universitaria sobre el ejercicio de los recursos.**

6.2. **Gestionar recursos para la implementación de las tareas de sensibilización, for-**

mación y capacitación de la comunidad universitaria.

6.3. **Gestionar los recursos materiales y humanos para la atención, sanción, erradicación de la violencia por razones de género y fomento a la denuncia.**

6.4. **Gestionar los recursos necesarios para el óptimo funcionamiento de la UPAVIG.**

6.5. **Gestionar los recursos para la divulgación de resultados de las investigaciones desarrolladas en la Unidad, en materia de género, feminismos, diversidad sexo-génerica, derechos humanos, interseccionalidad y cultura de paz.**

6.6. **Prever los recursos para la conformación y fortalecimiento de redes de trabajo en materia de violencia por razones de género, derechos humanos, no discriminación y diversidad.**

6.7. **Gestionar los recursos para la infraestructura y adecuación de los espacios que promuevan condiciones higiénico-sanitarias y cuidados dignos para la comunidad universitaria.**

Transitorios

Primero. Las presentes políticas entrarán en vigor el día de su aprobación.

Segundo. Las presentes políticas serán difundidas ampliamente y de forma permanente para incentivar su pronta apropiación y aplicación en la vida universitaria.

