



CIALC
Centro de Investigaciones sobre
América Latina y el Caribe

LA UNAM CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
CENTRO DE INVESTIGACIONES SOBRE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

ÍNDICE

- 2** Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en la UNAM
- 12** Comisión Especial de Equidad de Género del H. Consejo Universitario
- 13** Unidad para la Atención y Seguimiento de Denuncias dentro de la UNAM (UNAD)
- 14** Acuerdo por el que se establecen políticas institucionales para la prevención, atención, sanción y erradicación de casos de violencia de género en la Universidad Nacional Autónoma de México
- 22** Glosario para la igualdad de género en la UNAM

La Universidad Nacional Autónoma de México ha sido vanguardia en la defensa de la dignidad de las personas, bajo este tenor y con la finalidad de hacer efectivas las disposiciones universitarias referentes a la igualdad de género, es indispensable sensibilizar a toda nuestra comunidad y emprender acciones para combatir la violencia de género en todos sus aspectos. Para tal cometido se creará en nuestro Centro, una comisión local encargada de apoyar, orientar y dar seguimiento a cualquier eventualidad en esta materia: Comisión Autónoma de Equidad de Género-CIALC.

Con la finalidad de implementar las acciones estratégicas de Equidad de Género en la UNAM,¹ este folleto pone a su disposición los *Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en la UNAM*; un listado de las instancias universitarias dedicadas a los estudios de género; las atribuciones de la Comisión Especial de Equidad de Género del H. Consejo Universitario; así como los datos de la unidad para la atención y seguimiento de denuncias dentro de la UNAM de la Dirección General de Estudios de la Legislación Universitaria.

¹ http://www.sdei.unam.mx/equidad_genero.html

LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA UNAM

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1º. Los presentes Lineamientos son de observancia obligatoria en la Universidad Nacional Autónoma de México y su finalidad es establecer las normas generales para regular la equidad de género, como una condición indispensable y necesaria para lograr la igualdad de género; destaca el derecho de que las mujeres, al igual que los hombres, puedan acceder a las oportunidades que les permitan en forma individual y colectiva alcanzar una mayor igualdad y mejorar su calidad de vida y desarrollo humano en esta Casa de Estudios, así como detectar, atender, prevenir y erradicar la violencia de género o cualquier forma de discriminación que se cometa contra un integrante de la comunidad universitaria en instalaciones universitarias.

ARTÍCULO 2º. Para efectos de los presentes Lineamientos se entenderá por:

I. **Acoso sexual:** Comportamiento o acercamiento de índole sexual no deseado por la persona que lo recibe y que provoca efectos perjudiciales para ella.

II. **Acoso laboral:** Tipo de violencia de género que se caracteriza por el ejercicio de poder en una relación de subordinación de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

III. **Agresor o agresora:** Persona que infinge cualquier tipo de violencia de género contra algún integrante de la comunidad universitaria.

IV. **Autoridades universitarias:** La Junta de Gobierno, el Consejo Universitario, el Rector, el Patronato Universitario, los directores de facultades, escuelas e institutos, los consejos técnicos de facultades y escuelas, así como los de la investigación científica y de humanidades.

V. **Comunidad universitaria:** Autoridades, funcionarios, investigadores, técnicos académicos, profesores, alumnos, empleados y egresados de la UNAM.

VI. Denuncia: Dar a conocer a la autoridad competente la comisión de un delito.

VII. **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, orientación y/o 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.

VIII. **Discriminación de género:** Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el sexo, embarazo u orientación y/o preferencia sexual y asociada con el origen étnico o nacional, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, 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.

IX. **Equidad de género:** Establecimiento y fortalecimiento de mecanismos destinados a impulsar la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres y hombres; revalorar el papel de la mujer y del hombre en el seno familiar, y en los ámbitos institucional y social; eliminar la discriminación individual y colectiva hacia el hombre y la mujer u otras minorías.

X. **Género:** Valores, atributos, roles y representaciones que la sociedad asigna a hombres y mujeres.

XI. **Hostigamiento sexual:** Modalidad de la violencia de género que consiste en el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o académico. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

XII. Igualdad de género: Situación en la que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades u oportunidades en la vida de acceder y controlar recursos y bienes valiosos desde el punto de vista social. El objetivo no es tanto que mujeres y hombres sean iguales, sino conseguir que unos y otros tengan las mismas oportunidades en la vida.

XIII. Legislación Universitaria: Todo ordenamiento de carácter general que regula la organización y funcionamiento de la UNAM emitido por el Consejo Universitario.

XIV. Perspectiva de género: Visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres que tiende a eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.

XV. Queja: Manifestación a través de la cual los integrantes de la comunidad universitaria o público en general hacen del conocimiento de las instancias universitarias una falta relativa a acoso sexual o laboral, así como hostigamiento, violencia de género o discriminación.

XVI. Sensibilización: Proceso que promueve en hombres y mujeres el reconocimiento y aceptación de que los roles son determinados por la historia, la sociedad y la cultura y que pueden ser modificables.

XVII. Sexismo: Sistema ideológico que establece una desigualdad en función de la división rígida entre los géneros, en cuanto a roles, comportamientos y actitudes.

XVIII. Transversalización: Proceso de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y hombres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas y programas, en todas las áreas y en todos los niveles de manera que los hombres y mujeres puedan beneficiarse con la finalidad de alcanzar la igualdad de género.

XIX. UNAM: Universidad Nacional Autónoma de México.

XX. **Víctima:** Integrante de la comunidad universitaria a quien se le infinge cualquier tipo de violencia basada en su género o sexo u orientación y/o preferencia sexual, en instalaciones universitarias.

XXI. **Violencia de género:** Cualquier acción u omisión contra un integrante de la comunidad universitaria, derivada de su condición de género, orientación y/o preferencia sexual y que resulte en daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte y que se cometan en instalaciones universitarias.

ARTÍCULO 3º Las autoridades universitarias y las entidades y dependencias, deberán concretar la igualdad de género al interior de la UNAM, a través de las siguientes acciones:

I. Diseño y promoción de políticas que propicien, vigilen y alienten la equidad de género, en un marco de igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres que forman parte de la comunidad universitaria;

II. Implementación de acciones de transversalización encaminadas a establecer la igualdad de género dentro de los ámbitos académico y laboral;

III. Organización y participación en proyectos, propuestas de difusión, sensibilización, formación y capacitación en temas relacionados con la perspectiva de género y la prevención, detección y erradicación de la violencia de género, dentro y fuera de las instalaciones universitarias;

IV. Detección y solución de problemas que se susciten en la interacción entre mujeres y hombres, integrantes de la comunidad universitaria;

V. Generación de políticas institucionales que, en el corto, mediano y largo plazo aseguren la igualdad de oportunidades para la participación equitativa de ambos sexos en los distintos ámbitos universitarios;

VI. Combate a la violencia de género en todas y cada una de sus modalidades en los ámbitos laboral y académico, y

VII. Desarrollo e impulso de la cultura institucional de género, así como el fomento del avance y ascenso de las mujeres en los ámbitos laboral y académico.

CAPÍTULO II

DE LA PROMOCIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO ENTRE INTEGRANTES DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA

ARTÍCULO 4º. Para impulsar la igualdad entre integrantes de la comunidad universitaria, las autoridades y los funcionarios universitarios promoverán las acciones siguientes:

- I. Prevenir y eliminar cualquier forma de discriminación que se ejerza contra algún integrante de la comunidad universitaria, por su condición de género o por su orientación y/o preferencia sexual;
- II. Respetar y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, así como adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación o violencia de género;
- III. Eliminar la transmisión de estereotipos sexistas en los sistemas de comunicación de la UNAM;
- IV. Desarrollar y aplicar normas en materia de igualdad de género, y de no discriminación por su condición de género o por la orientación y/o preferencia sexual, y
- V. Concertar y suscribir acuerdos y convenios de colaboración con organismos gubernamentales públicos y privados, nacionales e internacionales, para el desarrollo de proyectos de equidad en búsqueda de beneficiar la igualdad de género.

ARTÍCULO 5º. En la promoción de igualdad de género entre integrantes de la comunidad universitaria, las entidades y dependencias desarrollarán las siguientes acciones:

- I. Diseñar, formular e impartir talleres, cursos, conferencias o cualquier otra actividad, orientadas a la concientización sobre la importancia de la igualdad de género.

tancia de la igualdad de género, con el fin de modificar estereotipos que discriminen y fomenten la violencia de género;

II. Incluir en los planes de estudios, temas relativos a la igualdad de género, de prevención y eliminación de discriminación por razón de condición de género u orientación y/o preferencia sexual, así como de violencia de género;

III. Planear e instrumentar campañas de prevención y sensibilización sobre la violencia de género a través de manuales, folletos, carteles, *Gaceta UNAM* y boletines, dirigidos a integrantes de la comunidad universitaria;

IV. Crear programas u opciones de posgrado específicos en estudios de género;

V. Fomentar, apoyar y realizar estudios y proyectos de investigación, desarrollo e innovación que tengan en cuenta la perspectiva de género, e

VI. Incorporar la perspectiva de género en los servicios de orientación vocacional y profesional, para eliminar posibles estereotipos sexistas que puedan repercutir negativamente en la elección de carrera y en la inserción laboral del alumnado.

CAPÍTULO III

DE LAS POLÍTICAS ESTRATÉGICAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

ARTÍCULO 6º. A efecto de lograr la consecución de la igualdad de género al interior de la UNAM, las autoridades universitarias, los integrantes de la comunidad universitaria y las entidades y dependencias, en el ámbito de sus respectivas competencias, trabajarán en las siguientes políticas estratégicas:

I. Igualdad de oportunidades de mujeres y hombres para acceder a los distintos ámbitos universitarios;

- II. Combate a la violencia de género y discriminación en los ámbitos laboral y académico;
- III. Estadísticas de género y diagnósticos con perspectivas de género, y
- IV. Lenguaje y sensibilización a la comunidad universitaria.

SECCIÓN A DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE PARTICIPACIÓN

ARTÍCULO 7º Las autoridades universitarias en coordinación con las entidades y dependencias generarán políticas institucionales que, en el corto, mediano y largo plazo, aseguren la igualdad de oportunidades para la participación de mujeres y hombres en los distintos ámbitos universitarios.

SECCIÓN B COMBATE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LOS ÁMBITOS LABORAL Y ACADÉMICO

- A**RTÍCULO 8º Las entidades y dependencias universitarias deberán:
- I. Elaborar sistemas de información estadística y diagnósticos sobre violencia de género y discriminación al interior de las mismas;
 - II. Formular, aplicar y revisar permanentemente programas, acciones, medidas y protocolos de prevención, detección y actuación en situaciones de violencia de género y discriminación, y
 - III. Propiciar una cultura de la denuncia de la violencia de género y discriminación, incluyendo el acoso sexual, laboral y el hostigamiento sexual.

SECCIÓN C DE ESTADÍSTICAS DE GÉNERO Y DIAGNÓSTICOS CON PERSPECTIVAS DE GÉNERO

ARTÍCULO 9º La Comisión Especial de Equidad de Género del Consejo Universitario en colaboración con las entidades y dependencias,

así como con las instancias universitarias encargadas de generar la información estadística de la UNAM, elaborarán sistemas de información estadística desagregada por sexo, con indicadores construidos con perspectiva de género, tanto de la gestión administrativa como de la docencia e investigación, con el fin de conocer la situación de la igualdad de género en la UNAM; dar seguimiento y evaluar el impacto de las acciones y medidas implementadas para hacer efectivo este derecho.

Con base en los sistemas de información referidos en el párrafo anterior, se elaborarán diagnósticos con perspectiva de género sobre los alcances de la igualdad entre mujeres y hombres y sobre los avances en la erradicación de la discriminación por razón de condición de género u orientación y/o preferencia sexual.

SECCIÓN D
DEL LENGUAJE Y DE LA SENSIBILIZACIÓN
A LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA

ARTÍCULO 10º. Las entidades y dependencias en colaboración con el Programa Universitario de Estudios de Género, articularán programas para concientizar a la comunidad universitaria sobre el sexismio, la desigualdad de género y sus consecuencias en la vida institucional y de las personas a través de las siguientes acciones:

- I. Establecer procesos permanentes de sensibilización para las distintas poblaciones de la comunidad universitaria, incluidas las personas que ocupan puestos de gestión, a través de la difusión y formación en temas relativos a la igualdad de género y de no discriminación por razón de condición de género u orientación y/o preferencia sexual;
- II. Promover el uso de lenguaje e imágenes que eliminen estereotipos sexistas en materiales educativos, libros, publicaciones y documentación elaborados por la Universidad;
- III. Garantizar un sistema de comunicación interno y externo desde la perspectiva de género, mediante el uso de lenguaje e imágenes no sexistas;

- IV. Diseñar campañas permanentes de difusión a favor de la equidad de género dirigidas a todos los ámbitos universitarios;
- V. Impulsar acciones de reconocimiento a las personas o instancias de la UNAM que favorezcan la igualdad de género, y
- VI. Diseñar talleres de profesionalización para especialistas en la implementación de la igualdad de género.

CAPÍTULO IV

DE LAS DENUNCIAS RELACIONADAS CON LA DISCRIMINACIÓN Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y SU ATENCIÓN

ARTÍCULO 11º. Los integrantes de la comunidad universitaria y público en general, afectados por hechos ilícitos ocurridos dentro de los campus universitarios relativos a la violencia y discriminación de género, podrán acudir ante la Oficina del Abogado General, quien dentro del ámbito de su competencia y mediante la Unidad para la Atención y Seguimiento de Denuncias dentro de la UNAM, dará asesoría, apoyo, orientación y, en su caso, seguimiento a las denuncias presentadas ante la autoridad competente.

ARTÍCULO 12º. Los integrantes de la comunidad universitaria que consideren que han sido afectados por hechos de violencia de género y/o discriminación, podrán dirigir su reclamación o queja ante la Defensoría de los Derechos Universitarios, en términos de su Estatuto y Reglamento.

ARTÍCULO 13º. Las reclamaciones y/o quejas que reciba la Comisión Especial de Equidad de Género del Consejo Universitario deberán ser canalizadas a la Defensoría de los Derechos Universitarios para su atención procedente.

ARTÍCULO 14º. Las instancias universitarias involucradas en la atención y seguimiento de las quejas presentadas, en el ámbito de su respectiva competencia podrán recurrir a la mediación en la solución de los asuntos planteados.

CAPÍTULO V

DE LA INTERPRETACIÓN

ARTÍCULO 15º. La interpretación de este ordenamiento legal quedará a cargo del Abogado General.

TRANSITORIO

ÚNICO.- Los presentes Lineamientos entrarán en vigor al día siguiente de su publicación en Gaceta UNAM. 7 de marzo de 2013.

COMISIÓN ESPECIAL DE EQUIDAD DE GÉNERO DEL H. CONSEJO UNIVERSITARIO

ATRIBUCIONES

De conformidad con el artículo 14 del Reglamento de la Comisión Especial de Equidad de Género, la Comisión tendrá las siguientes funciones y atribuciones:

- I. Impulsar la equidad de género en las prácticas, funciones y cultura institucional de la Universidad;
- II. Solicitar información y estudios a las distintas instancias universitarias o a las autoridades competentes;
- III. Elaborar lineamientos necesarios para lograr la equidad de género en todos los ámbitos de la vida universitaria;
- IV. Promover políticas institucionales a favor de la equidad de género en esta Casa de Estudios a través de las autoridades, entidades y dependencias, órganos colegiados y de la participación organizada de los integrantes de la comunidad universitaria;
- V. Fomentar la cultura y prácticas de la comunidad universitaria en el tema de la equidad de género;
- VI. Promover acciones que estimulen a la comunidad universitaria para que participe activamente con la Comisión en el cumplimiento de sus objetivos;
- VII. Informar de sus actividades al Consejo Universitario y difundir las mismas en la comunidad universitaria, y
- VIII. Las demás que se desprendan de sus funciones y las encomendadas por el pleno del Consejo Universitario

UNIDAD PARA LA ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE DENUNCIAS DENTRO DE LA UNAM (UNAD)²

La Unidad dependiente de la Oficina del Abogado General, tiene como funciones principales:

- Brindar asesoría jurídica y atención a los miembros de la comunidad universitaria que hayan presenciado o fueren afectados por algún hecho ilícito dentro de las instalaciones universitarias.
- Recibir las denuncias (por comparecencia, por escrito, teléfono, correo electrónico) y canalizarlas ante las autoridades competentes, así como dar seguimiento a las mismas.

PROPORCIONA ATENCIÓN

A todos los miembros de la comunidad universitaria (alumnos, académicos, trabajadores administrativos de base y confianza).

CONTACTO

VÍA TELEFÓNICA:

01800abogral (2-26-47-25) y 56-22-22-22 ext. 82634, 82635, 82666, 82667 y 82668

CORREO ELECTRÓNICO:

01800abogral@unam.mx

UBICACIÓN

Antiguo Edificio de la Unidad de Posgrado, Ciudad Universitaria (costado sur de la Torre II de Humanidades)

² <http://unad.unam.mx/>

ACUERDO POR EL QUE SE ESTABLECEN POLÍTICAS INSTITUCIONALES PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN, SANCIÓN Y ERRADICACIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

DR. ENRIQUE LUIS GRAUE WIECHERS, Rector de la Universidad Nacional Autónoma de México, con fundamento en los artículos 1º y 9º de la Ley Orgánica y 34, fracciones IX y X del Estatuto General,

CONSIDERANDO

Que en las últimas décadas, la violencia de género, y mayormente la violencia contra las mujeres, es un problema que ocupa un lugar central en la agenda de la comunidad internacional al tratarse de un fenómeno estructural que atenta contra la dignidad de las personas y éste debe ser prevenido y atendido conforme a los estándares internacionales de derechos humanos.

Que el Estado mexicano ha promulgado diversas leyes en la materia y suscrito tratados y convenciones que hoy forman parte del ordenamiento jurídico nacional.

Que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos esta-

blece la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, favoreciendo en todo tiempo a las personas *la protección más amplia*.

Que la Universidad Nacional Autónoma de México, a partir de su convicción respecto a la importancia de la promoción, respeto, protección y garantía de los derechos humanos, ha refrendado su compromiso institucional con la creación de políticas institucionales que promuevan ambientes libres de violencia, y permitan la promoción de la equidad de género, como una condición necesaria para lograr la igualdad de género.

Que los *Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en la UNAM*, publicados el 7 de marzo de 2013 en *Gaceta UNAM*, establecen la obligación de las autoridades universitarias, las entidades

y dependencias, de concretar la igualdad de género al interior de la UNAM a través de acciones de prevención, detección, combate y erradicación de la violencia de género dentro y fuera de las instalaciones universitarias en todas y cada una de sus modalidades en los ámbitos laboral y académico.

Que el 5 de junio de 2014 se publicó en *Gaceta UNAM* el *Acuerdo por el que se establecen políticas institucionales para la protección de los derechos humanos en la Universidad Nacional Autónoma de México.*

Que en la sesión ordinaria del 1º de julio de 2015, el H. Consejo Universitario aprobó el *Código de Ética*, que marca principios y valores que deben guiar la conducta de quienes integran la comunidad universitaria, así como de quienes realizan alguna actividad en esta casa de estudios.

Que, sin embargo, la persistencia de este problema en el país reclama medidas para complementar el andamiaje normativo mediante la adopción de instrumentos y políticas institucionales que permitan afrontar de manera efecti-

va la violencia de género en sus diversas manifestaciones.

En razón de lo anterior, he tenido a bien expedir el siguiente:

ACUERDO

PRIMERO. Las autoridades y las personas titulares de las entidades académicas, dependencias administrativas y de cualquier otra instancia universitaria, deben cumplir con la obligación de prevenir la violencia de género a través de las siguientes medidas y estrategias:

- I. Emitir una declaratoria en la que expresamente se refiera que toda manifestación de violencia de género es contraria a la Legislación Universitaria, que habrá cero tolerancia ante actos de esta naturaleza cometidos por cualquier integrante de la comunidad universitaria y que serán sancionados conforme a lo establecido en la normatividad aplicable;
- II. En el ámbito de su competencia, institucionalizar programas, actividades educativas y de capacitación per-

- manentes sobre identificación y prevención de la violencia de género, dirigidas no sólo a la comunidad universitaria sino a quienes realizan alguna actividad en esta casa de estudios, con el fin de comprender que cualquiera puede cometer y sufrir este tipo de violencia y que genera efectos perjudiciales no sólo para las víctimas, sino para la Universidad;
- III. Diseñar y promover campañas de difusión y programas de sensibilización que propicien la eliminación de estereotipos de género que afectan tanto a mujeres como a hombres y la comprensión de que la violencia de género, particularmente la violencia sexual, no se justifica en contexto alguno;
- IV. Fomentar la cultura de la denuncia, enfatizando que la comunidad en su totalidad debe coadyuvar en la conformación de un ambiente seguro para todas y todos en la Universidad;
- V. Difundir periódicamente información clara y accesible sobre los procedimientos institucionales para la atención y sanción de casos de violencia de género al interior de la Universidad;
- VI. Impulsar el desarrollo periódico de diagnósticos cualitativos y cuantitativos sobre la situación de la violencia de género en la Universidad;
- VII. Adoptar las medidas necesarias para conformar un entorno seguro en los espacios físicos de las entidades académicas, dependencias administrativas y cualquier otra instancia universitaria, y
- VIII. Dar seguimiento permanentemente a las estrategias de prevención adoptadas para asegurar su pertinencia y mejora continua.

SEGUNDO. La Oficina de la Abogada General es la instancia responsable de coordinar y asesorar la atención y acompañamiento de los casos de violencia de género en la Universidad a través de las siguientes medidas:

- I. Emitir para el Subsistema Jurídico de la UNAM, un

- protocolo de atención en casos de violencia de género, en el cual se precisen los mecanismos formales y alternativos de atención establecidos para su tratamiento;
- II. Concentrar el registro de quejas y procedimientos de atención a casos de violencia de género;
- III. Coordinar, dar seguimiento y, en su caso, instruir a las instancias dependientes de la Oficina de la Abogada General competentes para atender casos de violencia de género (Unidad para la Atención y Seguimiento de Denuncias dentro de la UNAM; Coordinación de Oficinas Jurídicas, mediante las Oficinas Jurídicas de cada entidad académica o dependencia universitaria y la Dirección General de Asuntos Jurídicos, por conducto de la Unidad de Apoyo Jurídico), sobre las acciones encaminadas al mejoramiento de la atención y seguimiento de quejas relacionadas con violencia de género;
- IV. Coordinar la capacitación y actualización permanente del personal de la Oficina de la Abogada General encargado de la atención de los casos relacionados con violencia de género; Asesorar y mantener comunicación estrecha con autoridades, funcionariado, personas titulares de las entidades académicas, dependencias administrativas o de cualquier otra instancia universitaria para coadyuvar en la atención, implementación de medidas urgentes de protección, sanción y seguimiento de las quejas relacionadas con violencia de género, así como en el uso y aplicación de los estándares en materia de derechos humanos;
- V. Vigilar, en coordinación con las autoridades, funcionariado, personas titulares de entidades académicas, dependencias administrativas o de cualquier otra instancia universitaria, el cumplimiento de las sanciones impuestas por las autoridades competentes en casos de violencia de género y dar seguimiento a los acuerdos tomados

- entre las partes derivados de la mediación como procedimiento alternativo, y
- VII. Coadyuvar en el establecimiento y capacitación de la figura de orientador u orientadora en casos de violencia de género en cada entidad académica, dependencia administrativa o instancia universitaria, para que haya personas en toda la estructura de la Universidad que puedan brindar asesoría sobre qué es violencia de género y los procedimientos al interior de la Universidad para su atención.

TERCERO. En el ámbito de su competencia, la Defensoría de los Derechos Universitarios conocerá de casos relacionados con violencia de género que se susciten entre estudiantes e integrantes del personal académico, en tanto la conducta se traduzca en una vulneración a los derechos universitarios reconocidos en la legislación aplicable. El alumnado e integrantes del personal académico podrán interponer una queja ante la Defensoría de los Derechos Universitarios, así como ante instancias depen-

dientes de la Oficina de la Abogada General competentes para tal efecto. En este caso, los procedimientos se llevarán de manera paralela.

La Oficina de la Abogada General se coordinará con la Defensoría de los Derechos Universitarios a fin de que la Universidad cuente con un registro único de casos.

CUARTO. Los procedimientos de atención y sanción de casos de violencia de género que existen en la Universidad deben apegarse a los estándares en materia de derechos humanos e igualdad de género y atender los siguientes lineamientos:

- I. Se atenderán los hechos de violencia de género ocurridos en las instalaciones universitarias, así como en espacios distintos a los recintos institucionales, siempre y cuando intervenga una persona integrante de la comunidad de esta Casa de Estudios y se trate de actos que vulneren la normativa, el orden, la disciplina, los principios y valores que deben guiar la conducta de los univer-

sitarios, o que se derive de una relación académica, laboral o análoga;

- II. Se apegará al protocolo que emita la Oficina de la Abogada General, en el cual se precisarán los mecanismos formales y alternativos de atención establecidos para su tratamiento;
- III. Los procedimientos se regirán por los principios de debida diligencia, confidencialidad, transparencia y accesibilidad, y
- IV. De conformidad con la Legislación Universitaria, deberá considerarse la implementación de sanciones de carácter restaurativo que propicien el diálogo entre las personas involucradas, tomen en cuenta sus necesidades y busquen sensibilizar a las personas para establecer ambientes libres de violencia de género.

QUINTO. Respecto de la atención y sanción de los casos de violencia de género, las autoridades, el funcionariado, las personas titulares de las entidades académicas, dependencias administrativas y de otras instancias universita-

rias tendrán las obligaciones siguientes:

- I. Coadyuvar con las instancias dependientes de la Oficina de la Abogada General competentes para conocer de casos de violencia de género, así como con la Defensoría de los Derechos Universitarios, para la adecuada tramitación de los procedimientos de atención y sanción, de conformidad con la normatividad aplicable y el protocolo de atención a casos de violencia de género que se establezca para ello;
- II. De conformidad con las disposiciones contractuales correspondientes, implementar las medidas urgentes de protección en los casos de violencia de género que pusieran en riesgo la integridad física o psíquica de la persona ofendida;
- III. Coadyuvar con el seguimiento a las sanciones impuestas por las autoridades competentes o a los acuerdos tomados entre las partes en el procedimiento alternativo, con el

- fin de asegurar que se restaure un ambiente sano y seguro, previniendo otros actos de violencia o la victimización;
- IV. Garantizar, en el ámbito de su competencia, que en ningún caso se haga pública la información confidencial de las partes involucradas, y
- V. Impulsar la creación de la figura de “orientador u orientadora en casos de violencia de género” para constituirse como un ente de orientación y primer contacto en los casos de violencia de género, de conformidad con el protocolo de atención en casos de violencia de género que al efecto emita la Oficina de la Abogada General.
- SEXTO.** Las autoridades y funcionariado universitario, así como las entidades académicas, dependencias administrativas y de cualquier otra instancia universitaria, deben diseñar y ejecutar programas, proyectos y acciones de carácter estructural para erradicar la violencia de género, transformar el imaginario social y las prácticas que la naturalizan al interior de la Universidad, que impulsen el desarrollo de una comunidad respetuosa del derecho a la igualdad y a la no discriminación.

SÉPTIMO. Todas las instancias deberán instaurar un sistema de evaluación de las estrategias para prevenir y erradicar la violencia de género, de conformidad con los lineamientos de la Comisión Especial de Equidad de Género del Consejo Universitario. Asimismo, la Oficina de la Abogada General establecerá un mecanismo de evaluación de los procedimientos respectivos de atención, con el fin de medir el nivel de satisfacción de las personas usuarias y el impacto de las resoluciones y acuerdos en su disminución en la Universidad.

OCTAVO. La Oficina de la Abogada General publicará anualmente, a través de los medios que se consideren más adecuados para ello, las estadísticas sobre casos de violencia de género que se presenten en la Universidad. Estos datos también serán entregados a la Oficina de la Rectoría y a la Comisión Especial de Equidad de Género del Consejo Universitario para su análisis.

NOVENO. La interpretación normativa del presente Acuerdo quedará a cargo de la Abogada General.

TRANSITORIO

ÚNICO. El presente Acuerdo entrará en vigor el día de su publicación en *Gaceta UNAM*.

*“Por mi raza hablará el Espíritu”
Ciudad Universitaria,
Ciudad de México, 29 de agosto de 2016*

EL RECTOR

Dr. Enrique Luis Graue Wiechers

GLOSARIO PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA UNAM

PRESENTACIÓN

La Comisión Especial de Equidad de Género del Consejo Universitario (CEEG), dando seguimiento a sus objetivos y como parte de un programa de difusión para la construcción de una cultura de igualdad de género en nuestra Casa de Estudios, pone a disposición de la comunidad universitaria este glosario de términos y sus definiciones con el propósito de que sean compartidas por todos sus integrantes.

Este glosario amplía los conceptos que se incluyen en los *Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en la UNAM*, publicados en *Gaceta UNAM* el 7 de marzo de 2013, lineamientos que son de observancia obligatoria en la Universidad Nacional Autónoma de México.

Esta Comisión considera que la difusión de este listado de conceptos y sus definiciones constituye un paso indispensable para trabajar en estrategias preventivas, así como en acciones que promuevan una cultura de igualdad de género entre los diferentes sectores que conforman la comunidad universitaria.

La promoción de una cultura institucional para la igualdad de género implica, como se define en el glosario, que la comunidad universitaria comparta un conjunto de significados y valores sobre la equidad de género, que con el paso del tiempo se conviertan en prácticas distintivas en todos los ámbitos de nuestra Universidad para alcanzar un trato equitativo e igualitario entre sus integrantes.

Asimismo, este glosario tiene como propósito concientizar a la población universitaria sobre pautas de comportamiento y combate a la violencia de género en los ámbitos académico y laboral, así como propiciar un uso del lenguaje adecuado que elimine términos discriminatorios por motivos de género.

<i>Concepto</i>	<i>Definición</i>
Acoso sexual	Comportamiento o acercamiento de índole sexual no deseado por la persona que lo recibe y que le provoca efectos perjudiciales a ésta.
Acoso laboral	Tipo de violencia de género que se caracteriza por el ejercicio de poder en una relación de subordinación de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad y de connotación lasciva.
Agresor o agresora	Persona que infinge cualquier tipo de violencia de género contra algún integrante de la comunidad universitaria.
Androcentrismo	Es la organización de las estructuras económicas, socioculturales y políticas a partir de la imagen del hombre; un enfoque que fundamenta las experiencias humanas, el protagonismo de la historia y el desarrollo desde una perspectiva masculina. Conlleva a la invisibilización de las mujeres, de sus experiencias y de sus aportaciones (ginopía).
Brechas de género	Son una medida estadística que muestra la distancia entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador. Su importancia estriba en comparar cuantitativamente a mujeres y hombres con características similares como: edad, ocupación, ingreso, escolaridad y participación económica, entre otros indicadores, que sirven para medir la equidad de género.
Concientización de género	Es el proceso de toma de conciencia sobre el origen histórico, social y cultural en que se fundamentan las diferencias y desigualdades de género.
Cultura institucional de género	Es un conjunto de significados y valores relativos a la equidad de género compartidos por la comunidad de una organización que, con el paso del tiempo y el impulso adecuado, se convierten en prácticas distintivas que permiten alcanzar un trato equitativo e igualitario entre sus integrantes.
Denuncia	Dar a conocer a la autoridad competente la comisión de un delito.
Derechos humanos de las mujeres	Se refiere al disfrute pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales por la mujer. Las mujeres tienen derecho a una vida libre de violencia y de discriminaciones de cualquier tipo, a un sistema social en el que no existan relaciones desiguales de poder basadas en el género, a ser valoradas y educadas sin estereotipos de conductas y prácticas basadas en conceptos de inferioridad y subordinación entre los sexos, a contribuir al desarrollo y el bienestar de la sociedad y a participar en igualdad de condiciones que los hombres en la vida política, económica, social, cultural o de cualquier otra índole, disfrutando así de los derechos humanos universales. Además de estos derechos vinculados a la igualdad y no discriminación, por su condición de mujer, tienen derechos específicos relacionados con la protección de la maternidad y la reproducción.

<i>Concepto</i>	<i>Definición</i>
Discriminación de género	Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el sexo, embarazo u orientación y/o preferencia sexual y asociada con el origen étnico o nacional, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, 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.
División sexual del trabajo	Alude a una forma de organización social y asignación diferenciada de actividades, tareas y trabajos según el sexo. Esta distribución distintiva del trabajo descansa sobre una separación del espacio doméstico o privado de la familia y el espacio público de la economía y la actividad política. En este orden social, a las mujeres se les asignan las tareas domésticas y actividades relacionadas con la crianza y el cuidado de la familia (generalmente no remuneradas y, por ende, desvalorizadas) y otros dependientes, y a los hombres aquéllas relacionadas con el ámbito público (a las que se les otorga mayor valor). Esta distribución se hace con base en la creencia de que las mujeres nacen con las habilidades y destrezas necesarias para realizar las labores domésticas, mientras que los hombres son más aptos para desempeñarse en el espacio público del trabajo remunerado al considerarse proveedores de la familia. Cuando las mujeres asumen las tareas domésticas y el cuidado de la familia, además de tener un puesto de trabajo remunerado fuera de casa, se dice que tienen una doble jornada laboral.
Empoderamiento	Un proceso por el que las personas toman conciencia de sus propios derechos, capacidades e intereses, y de cómo se relacionan con los intereses de otras personas, con el fin de participar desde una posición más sólida en la toma de decisiones y estar en condiciones de influir en ellas. Incluye tanto el cambio individual como la acción colectiva, e implica la alteración radical de los procesos y estructuras que reproducen una posición subordinada por motivos de género.
Equidad de género	Establecimiento y fortalecimiento de mecanismos destinados a impulsar la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres y hombres; revalorar el papel de la mujer y del hombre en el seno familiar, y en los ámbitos institucional y social; eliminar la discriminación individual y colectiva hacia el hombre y la mujer u otras minorías.
Estadísticas desagregadas por sexo	Son fuentes de información cuantitativa diseñadas para visibilizar la situación de las mujeres con relación a los hombres, en un determinado contexto social o institucional, a lo largo del tiempo.

<i>Concepto</i>	<i>Definición</i>
Estereotipos	Son las concepciones, imágenes y creencias históricas y socioculturales compartidas colectivamente con las que clasificamos y juzgamos a hombres y mujeres ya que funcionan como modelos de conducta. Estas ideas preconcebidas acerca de cómo son y deben ser hombres y mujeres son generalizaciones atribuidas convencionalmente.
Feminismo	Es un movimiento social y político dedicado a eliminar las desigualdades económicas, culturales, políticas y sociales entre mujeres y hombres que derivan de los significados atribuidos a las diferencias sexuales que sustentan la opresión, subordinación y explotación de las mujeres como grupo. La teoría feminista, sustentada en diferentes enfoques y en diversas disciplinas académicas, proporciona las herramientas conceptuales y metodológicas para estudiar cómo el género, en interacción con la raza, la clase, la edad, la etnia y la religión, organiza la vida social y a partir de esto, elabora estrategias para eliminar la inequidad.
Género	Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de “masculinidad” y “feminidad”, los cuales determinan el comportamiento, las funciones, oportunidades, valoración y las relaciones entre hombres y mujeres. El concepto alude a las formas históricas y socioculturales en que mujeres y hombres construyen su identidad, interactúan y organizan su participación en la sociedad.
Homofobia	Se refiere a la aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación contra hombres o mujeres con orientación sexual diferente a la heterosexual; incluye a las demás personas que integran a la diversidad sexual: lésbico, gay, bisexual, transexual, transgénero, travesti e intersex (LGBTTTI). La homofobia aplica a quienes violentan y pueden llegar a asesinar por odio a los homosexuales. Incluye la lesbofobia.
Hostigamiento sexual	Es una forma reiterada de persecución y un ejercicio abusivo del poder que va dirigida a exigir, manipular, coaccionar o chantajear sexualmente a las personas independientemente de la orientación sexual. Entre otros espacios sociales suele ocurrir en el ámbito escolar y laboral, mediante el comportamiento insinuante ya sea de superiores o de compañeros de escuela o de trabajo. Abarca una amplia gama de manifestaciones sexuales no deseadas entre las que se encuentran: contactos físicos como caricias, rozamientos o toqueos; comentarios sugerentes o desagradables acerca del cuerpo y la vestimenta; chistes, bromas o agresiones verbales; invitaciones comprometedoras o que causen incomodidad o malestar; demandas de favores sexuales; agresión física ante la negativa; gestos, insultos y bromas pesadas que causan vergüenza o incomodidad.

<i>Concepto</i>	<i>Definición</i>
	<p>En el ámbito universitario se identifican principalmente dos tipos de hostigamiento:</p> <p>El primero ocurre cuando se condiciona una mejora en el empleo (aumento salarial, promoción e incluso continuidad en el trabajo), o en el desempeño escolar (evaluación, promoción, becas) a que la víctima acceda a ciertas solicitudes o a participar en algún tipo de comportamiento sexual.</p> <p>El segundo está asociado con un ambiente escolar o de trabajo hostil, en el cual las conductas de índole sexual de las que es objeto la víctima generan condiciones de empleo, o relaciones maestro(a) / alumno(a), intimidantes o humillantes, que interfieren con el desarrollo escolar o profesional de la persona.</p>
Igualdad de género	Situación en la que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades u oportunidades en la vida de acceder y controlar recursos y bienes valiosos desde el punto de vista social. El objetivo no es tanto que mujeres y hombres sean iguales, sino conseguir que unos y otros tengan las mismas oportunidades en la vida.
Igualdad de oportunidades	Consiste en garantizar a cada persona el derecho a participar en diferentes ámbitos y actividades con las mismas posibilidades de acceso a servicios y beneficios tales como: programas, promociones, apoyos y becas, sin importar su género, credo, raza o capacidad.
Lenguaje sexista	Es el modo de hablar que legitima y reproduce relaciones injustas entre los sexos, mediante formas de expresión colectiva que generalmente devalúan e invisibilizan a las mujeres y lo femenino con formas lingüísticas androcéntricas, misóginas u homofóbicas.
Machismo	Fenómeno sociocultural que exalta los valores masculinos, la hombriá, la virilidad, el poder de los hombres; expresa ante todo, la actitud de superioridad y dominio sobre las mujeres.
Misoginia	Es el odio, rechazo, aversión y desprecio de los hombres hacia las mujeres y, en general, hacia todo lo relacionado con lo femenino. Se expresa en opiniones o creencias negativas sobre la mujer y lo femenino y en conductas negativas hacia ellas.
Patriarcado	Se refiere a la condición sociocultural a través de la cual un miembro o un grupo masculino ejerce el poder, en todas sus manifestaciones, en un grupo o sociedad.
Perspectiva de género	Es un enfoque de análisis empleado en estudios, investigaciones, políticas y programas, que implica reconocer las atribuciones y representaciones sociales que se construyen tomando como referencia las diferencias sexuales entre hombres y mujeres. Este enfoque articula el género con clase social, etnia, edad, preferencia sexual y religión.

<i>Concepto</i>	<i>Definición</i>
Queja	Manifestación a través de la cual los integrantes de la comunidad universitaria o público en general hacen del conocimiento de las instancias universitarias una falta relativa a acoso sexual o laboral, así como hostigamiento, violencia de género o discriminación.
Roles de género	Es el conjunto de comportamientos, actitudes y actividades que una sociedad espera que realice una persona en función de su sexo al interactuar con el mundo que le rodea. Estos roles se distribuyen y asignan de acuerdo con los estereotipos de género.
Sensibilización	Proceso que promueve en hombres y mujeres el reconocimiento y aceptación de que los roles son determinados por la historia, la sociedad y la cultura y que pueden ser modificables.
Sexismo	Sistema sociocultural que establece como natural una desigualdad en función de la división rígida entre los géneros, en cuanto a roles, comportamientos y actitudes: el hombre y lo masculino (modelo superior e imperante) frente a la mujer y lo femenino. Se utiliza como sinónimo de machismo, entendido como rechazo violento o desinterés y menosprecio por todo lo femenino.
Sistema sexo-género	Conjunto de estructuras socioeconómicas, políticas y culturales que tienden a mantener y perpetuar los estereotipos o los roles tradicionales masculino y femenino.
Transfobia	Discriminación hacia personas, transexual, transgénero, travesti e intersex. Esta conducta discriminatoria o intolerante hacia este sector poblacional puede incluir el acoso, la agresión, incluso el asesinato, porque se encuentra basado en el temor a la diferencia.
Transversalización	Proceso de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y para los hombres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas y programas, en todas las áreas y en todos los niveles de manera que los hombres y mujeres puedan beneficiarse con la finalidad de alcanzar la igualdad de género.
Trata de personas	La captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de personas, recurriendo a la amenaza o al uso de la fuerza u otras formas de coacción, al rapto, al fraude, al engaño, al abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad o a la concesión o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra, con fines de explotación. Esa explotación incluirá, como mínimo, la explotación de la prostitución ajena u otras formas de explotación sexual, los trabajos o servicios forzados, la esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, la servidumbre o la extracción de órganos.

<i>Concepto</i>	<i>Definición</i>
Violencia de género	Cualquier acción u omisión contra un integrante de la comunidad universitaria, derivada de su condición de género, orientación y/o preferencia sexual y que resulte en daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte y que se cometan en instalaciones universitarias.
Violencia de género contra las mujeres	Cualquier acción u omisión, que tenga o pueda tener como resultado: amenazas, agravios, maltrato, lesiones y daños asociados a la exclusión, la subordinación, la discriminación y la explotación de las mujeres (niñas, jóvenes, adultas y adultas mayores).
Violencia en el noviazgo	<p>Se presenta en el contexto de una relación de noviazgo en parejas heterosexuales u homosexuales. Comprende toda acción u omisión, perpetrada por alguno de los miembros de la pareja, que provoca un daño físico, psicológico, emocional y/o sexual, y tiene como finalidad dominar y mantener el control sobre la otra persona, para lo cual se utilizan distintas estrategias.</p> <p>Algunas de sus manifestaciones son: insultos, gritos, amenazas, intimidaciones, chantajes, celos, empujones, bofetadas, mordeduras, presión para tener relaciones sexuales y contactos sin consentimiento (caricias y toqueteos).</p>
Violencia familiar	<p>Se considera el uso de la fuerza física o moral, así como las omisiones graves, que de manera reiterada ejerza un miembro de la familia en contra de otro integrante de la misma dentro o fuera del domicilio familiar, que tengan parentesco o lo hayan tenido por afinidad civil: matrimonio, concubinato o mantengan una relación de hecho, y que tiene por efecto causar daño, que puede ser de cualquiera de las siguientes clases:</p> <p><i>Maltrato físico.</i> Todo acto de agresión intencional en el que se utilice alguna parte del cuerpo, algún objeto, arma o sustancia para sujetar, inmovilizar o causar daño a la integridad física del otro, encaminado hacia su sometimiento y control;</p> <p><i>Maltrato psicoemocional.</i> Patrón de conducta consistente en actos u omisiones repetitivos cuyas formas de expresión pueden ser: prohibiciones, coacciones, condicionamientos, intimidaciones, amenazas, actitudes devaluadoras, de abandono, o celos para el control, manipulación o dominio de la pareja, que generen un daño y que provoquen en quien las recibe, deterioro, disminución o afectación a su estructura de personalidad;</p> <p><i>Maltrato sexual.</i> Patrón de conducta consistente en actos u omisiones reiteradas y cuyas formas de expresión pueden ser: inducir a la realización de prácticas sexuales no deseadas o que generen dolor, lesiones temporales o permanentes e, incluso, la muerte.</p>

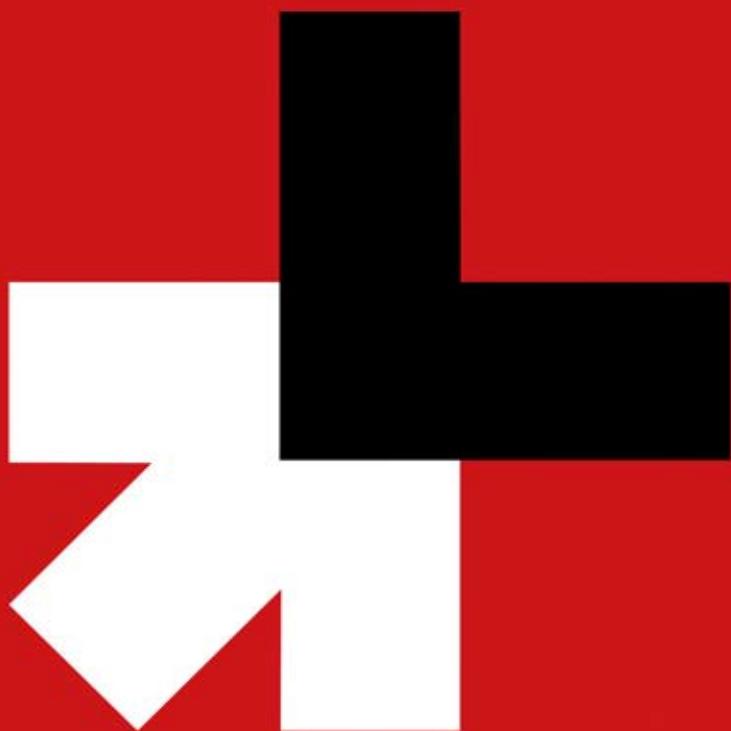
<i>Concepto</i>	<i>Definición</i>
Violencia física	Es el uso de la fuerza física intencional para provocar daño, no accidental, en el que se utiliza una parte del cuerpo o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar lesiones ya sean internas, externas, o ambas.
Violencia institucional	Es la relativa a los actos u omisiones de las autoridades y funcionarios de las instituciones que discriminan o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos, así como la puesta en práctica de reglamentaciones destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.
Violencia intragénero	Es aquella que en sus diferentes formas se produce en el seno de las relaciones afectivas y sexuales entre personas del mismo sexo, como un ejercicio de poder, siendo el objetivo de la persona que abusa dominar y controlar a la víctima.
Violencia patrimonial	Es cualquier acto u omisión que afecta el estatus material de la víctima. Puede manifestarse en: la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer necesidades, puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima.
Violencia psicológica	Acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, consistente en negligencia, abandono, descuido reiterado, celos, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas.
Violencia sexual	Son los actos que degradan o dañan el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que por tanto atentan contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto.
Violencia virtual	Se refiere a la violencia que no se experimenta físicamente sino a través de las tecnologías de información y comunicación (TIC), que ocasiona daño psicológico y emocional. Las TIC pueden ser utilizadas para ridiculizar o exhibir a personas en situaciones ofensivas, difamatorias y degradantes.

NOTAS

30

NOTAS

NOTAS



HeForShe

Un Movimiento Solidario
para la Igualdad de Género