

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA ATENCIÓN A LAS VIOLENCIAS EN LA UNIDAD IZTAPALAPA

1. PRESENTACIÓN Y JUSTIFICACIÓN.

2. FUNDAMENTOS.

- 2.1. Marco Jurídico.
- 2.2. Derechos Humanos.
- 2.3. Igualdad y no discriminación.
- 2.4. Tipos de Violencias.

3. RUTA DE ATENCIÓN.

- 3.1. Acto de violencia por parte del alumnado.
- 3.2. Acto de violencia por parte del personal académico o administrativo.
- 3.3. Acto de violencia por personas ajenas a la institución.

4. GLOSARIO DE TÉRMINOS.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

*Aprobado en la sesión 471 del Consejo Académico,
celebrada el 26 de abril de 2021*

1. PRESENTACIÓN Y JUSTIFICACIÓN.

La Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), tiene por objeto impartir educación superior, procurando que la formación de profesionales corresponda a las necesidades de la sociedad; asimismo, tiene como funciones organizar y desarrollar actividades de investigación humanística y científica que atiendan a los problemas nacionales en relación con las condiciones del desenvolvimiento histórico, así como preservar y difundir la cultura.

La UAM reconoce el papel que tienen las Instituciones de Educación Superior (IES) en la comprensión y solución de los problemas que atañen a la sociedad y en la formación integral de profesionales, con apego a valores, principios y actitudes que apoyen y promuevan la construcción de comunidades democráticas, igualitarias, pacíficas e incluyentes.

Estas aspiraciones son poco factibles si no se vive en un ambiente libre de violencia. Por ello es particularmente relevante reconocer los retos sociales del entorno social, desde pobreza y desigualdad, hasta violencia e inseguridad que se enfrentan en prácticamente todos los niveles y espacios del territorio nacional, agudizados en gran medida por la COVID-19.

De acuerdo con cifras del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL), el porcentaje de población que no puede adquirir la canasta alimentaria con su ingreso laboral aumentó 3.4 puntos porcentuales entre el cuarto trimestre de 2019 y el cuarto trimestre de 2020, al pasar de 37.3% a 40.7%, lo que afecta a 24 de las 32 entidades federativas¹. De la misma manera, entre 2016 y 2017 la tasa de delitos por cada 100 mil habitantes pasó de 37,017 a 39,369, y la percepción de inseguridad en el municipio en que se vive subió de 66.3% a 70.0% entre 2017 y 2018, de acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI)². Complementariamente, el número total de homicidios, que en 2016 era de 24,559, pasó en 2019 a 36,476³.

La violencia y la inseguridad han permeado de muchas maneras en los espacios universitarios, en las colonias donde habitan el alumnado, el personal docente y el administrativo, así como en los trayectos entre sus hogares y el centro educativo. Consciente de los retos que esto implica, la comunidad de la UAM-I, a través de sus representantes ante el Consejo Académico se dio a la tarea, a partir de mediados de 2018, de atender dos reclamos intrínsecamente asociados: la violencia de género en todas sus

¹ CONEVAL. (Enero 2021). *Medición de la Pobreza*. Recuperado de https://www.coneval.org.mx/Medicion/Paginas/ITLP-IS_resultados_a_nivel_nacional.aspx, consultado el 19 de febrero de 2021.

² INEGI. (2018). *Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública (ENVIPE) 2018*. Recuperado de <https://www.inegi.org.mx/programas/envipe/2018/#:~:text=La%20serie%20estad%C3%ADstica%20Encuesta%20Nacional,personas%20integrantes%20del%20hogar%2C%20la>, consultada el 19 de febrero de 2021.

³ INEGI. (2020). *Datos preliminares revelan que en 2019 se registraron 36 mil 476 homicidios*. Comunicado de Prensa No. 432/20, México. Recuperado de <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2020/EstSociodemo/Defcioneshomicidio2019.pdf>, consultado el 19 de febrero de 2021.

manifestaciones, y otros tipos de violencia que no ocurren por motivos de género. Al respecto se creó una Comisión que elaboraría un protocolo sobre violencia y que contó con el concurso de representantes de toda la comunidad, incluyendo un grupo de asesoras, entre las que destacaron la Dra. María Guadalupe Huacuz Elías (Unidad Xochimilco), la Dra. Alicia Saldívar Garduño y la Mtra. Martha Elena Bañuelos Cárdenas (ambas de la Unidad Iztapalapa).

A partir de los trabajos de aquella Comisión surgió un primer borrador del protocolo sobre violencia, elaborado por la Mtra. Bañuelos Cárdenas, con el cual quedó claro que, aun reconociendo las raíces comunes de la violencia de género y de la violencia no asociada con el género -entorno en que se vive, condiciones socioeconómicas y culturales, influencia de los medios de comunicación- era necesario hacer una diferenciación y atenderlas de manera separada, empezando por la violencia por motivos de género.

Después de múltiples deliberaciones y sesiones de trabajo, en la sesión 464 del Consejo Académico de la Unidad Iztapalapa, celebrada el 13 de marzo de 2020, se aprobó el Protocolo para la Prevención y Atención a la Violencia de Género. Unos días antes, el 14 de febrero de 2020, en virtud del Acuerdo 01/2020 del Rector de la Unidad Iztapalapa, se había creado la Unidad de Acción para la Prevención y Erradicación de las Violencias, la Inclusión con Equidad y Respeto a las Diversidades (Unigénero UAM-I), para asesorar, canalizar y acompañar a las personas en situación de violencia por razón de género.

Para dar continuidad a los trabajos encaminados a la atención de la violencia en sus distintas formas, en la sesión 466 celebrada el 9 de octubre de 2020, el Consejo Académico de la Unidad Iztapalapa dispuso la creación de la *Comisión encargada de analizar y elaborar protocolos de atención a las distintas modalidades de violencia que se presentan en la institución y que no están incluidas en el Protocolo para la prevención y la atención a la violencia de género en la UAM Iztapalapa*, en el que se atiende el compromiso de impulsar los cambios necesarios y sumar esfuerzos, mediante el diseño e instrumentación de políticas y acciones que contribuyan a erradicar dicho problema en los ámbitos que competen a su quehacer y que puedan afectar a la comunidad universitaria.

Para conocer la situación que vivía la comunidad en la Unidad y sus alrededores, del 14 al 26 de enero del año 2019 se realizó la “Encuesta sobre la percepción de la violencia y violencia de género en la UAM Iztapalapa”, en la cual participaron 600 personas (61.7% estudiantes, 30.7% docentes, y 7.6% personal administrativo). Más de la mitad de las respuestas (54%) indicaron que estar en la UAMI era inseguro, y una de cada tres (29.1%) opinó lo contrario; además, las mujeres se sentían más inseguras que los varones en las instalaciones de la Unidad.

Las zonas que se percibieron como inseguras fueron principalmente los espacios abiertos: estacionamientos, jardines y pastos, canchas de fútbol, de voleibol de playa, de basquetbol, pistas y accesos, y se observaron diferencias por sexo; también se tuvo la percepción de que los trayectos desde y hacia sus hogares, las inmediaciones de la Unidad, y el transporte público eran significativamente inseguros. Asimismo, se reconoció la ocurrencia del

consumo de alcohol y drogas en las instalaciones, episodios como robos, asaltos, agresiones verbales, golpes y agresiones físicas, actos de exhibicionismo, y peleas y riñas, principalmente en los espacios abiertos. Las agresiones fueron mayormente efectuadas por personas ajenas a la unidad, pero también se reportaron hechos en los que intervinieron miembros de la comunidad.

Alrededor de una tercera parte de quienes contestaron la encuesta, admitieron haber sido víctimas, en una o más ocasiones, de agresiones en las instalaciones de la UAMI, sobre todo: robo, agresión verbal, prepotencia, violencia psicológica, violencia ejercida por docentes, actos de exhibicionismo y agresiones físicas. Los mismos resultados mostraron que cuando se llegaban a presentar esas situaciones, se acudía principalmente a: sus pares, personal de vigilancia, oficina del Abogado de la Unidad, al Colegio de Profesores y a los titulares de las Jefaturas de Departamento, la Dirección de División y la Secretaría de Unidad. De las 176 personas que habían pasado por un episodio violento en la Unidad, 40.9% pusieron una denuncia, y 34.7% levantaron un acta. Finalmente, 89.6% consideró que podría ser víctima de violencia dentro de la UAMI, y casi la mitad (41.8%) sabía a quién dirigirse en caso de tener esa experiencia; 85.3% opinaron que la vigilancia dentro de la Unidad no era adecuada, y 88% que no había vigilancia permanente en sus instalaciones.

Estos resultados fueron presentados ante la *Comisión encargada de elaborar un protocolo para atender casos de violencia, con énfasis en violencia de género, así como la difusión continua del mismo a la comunidad universitaria*, para su análisis, y posterior incorporación a la justificación y los argumentos que sustentarían un protocolo para la prevención, atención y erradicación de todas las formas de violencia en la UAM Iztapalapa.

Si bien es cierto que hay acciones de prevención que se han realizado de manera casuística, el presente protocolo busca atender a las víctimas de hechos violentos dentro de la Unidad Iztapalapa, brindándoles el apoyo, asesoría y, en su caso, acompañamiento necesario.

El presente Protocolo recoge la normatividad obligatoria y retoma los criterios de actuación de distintos instrumentos en materia de derechos humanos que permitan **reconocer y erradicar las situaciones de discriminación, acoso y violencia** que puedan tener lugar en la comunidad de la UAM-I.

2. FUNDAMENTOS.

El protocolo se fundamenta en cuatro aspectos que son el marco jurídico que lo sustenta, una breve descripción de los derechos humanos, la igualdad y la no discriminación y finalmente, la caracterización de los tipos de violencia que se van a atender.

2.1 Marco Jurídico.

Conforme a los principios derivados de los artículos 1° y 4° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM)⁴, la mujer y el hombre son iguales ante la ley y gozarán de los derechos humanos, cuyas normas se interpretarán favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia, y corresponde a las autoridades, en el ámbito de sus competencias, la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

En este orden, la UAM, creada a partir de su Ley Orgánica como un organismo público descentralizado del Estado, con el objeto de impartir educación superior de licenciatura y posgrado, así como de realizar investigación y de preservar y difundir la cultura, ha establecido, a través del Colegio Académico, una serie de normas y disposiciones reglamentarias que rigen su funcionamiento conforme al principio de desconcentración funcional y administrativa, y al régimen de facultades expresas, mediante el cual sus órganos e instancias de apoyo pueden conocer, decidir o pronunciarse sólo sobre los asuntos que se vinculen con las competencias expresamente señaladas en la Legislación Universitaria.

Es en este contexto que la Universidad, consciente de que los espacios universitarios son lugares que no son ajenos a manifestaciones violentas y discriminatorias o de conductas y expresiones relacionadas con violencia por razones de género y sexual, se comprometió a promover y proteger los derechos de la comunidad universitaria y a contribuir a la generación de un ambiente universitario de igualdad, inclusión, seguridad, equidad, sin discriminación y libre de cualquier manifestación de violencia. Para ello el Colegio Académico, en la Sesión 488, celebrada el 16 de diciembre de 2020, aprobó las Políticas Transversales para Erradicar la Violencia por Razones de Género, y modificó el Reglamento del Alumnado, sustentándose en los principios que la Institución abraza para procurar que en la formación del alumnado se cultiven valores como la justicia, equidad, tolerancia, el respeto a los derechos humanos y a la diversidad, entre otros, para mantener el mejor ambiente institucional.

Bajo estas condiciones, y para la elaboración del presente Protocolo, fueron considerados el marco normativo institucional con sus recientes reformas, además de otros principios orientadores relacionados con la protección a los derechos humanos, como el concerniente a la intimidad personal y sexual que en esta era digital se ven cada vez más expuestos; el derecho a la igualdad entre las personas y la no discriminación, los cuales están previstos en instrumentos tales como: Declaración Universal de los Derechos Humanos, Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, Convención Americana Sobre Derechos Humanos, Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Distrito Federal, Ley de Igualdad

⁴ Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2021). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM)*. Recuperada de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Constitucion_Politica.pdf

Sustantiva entre Mujeres y Hombres del Distrito Federal, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, así como las reformas que en materia penal se han dado en la Ciudad de México, mejor conocidas como “Ley Olimpia”.

A partir de lo anterior, los órganos e instancias de la Unidad deberán coordinar acciones, a partir de sus competencias, para proteger y garantizar el respeto de los derechos humanos de su comunidad universitaria.

2.2 Derechos Humanos.

Un pilar fundamental de este protocolo son los derechos humanos, los cuales son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga como propósito o resultado anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos sin discriminación alguna. Los derechos humanos universales son inalienables, interrelacionados, interdependientes e indivisibles; están contemplados en la Carta de las Naciones Unidas y en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y garantizados a través de los tratados, por el derecho internacional y en el sistema jurídico nacional.

Este Protocolo se interpretará de conformidad con la CPEUM y con los tratados internacionales de la materia procurando en todo tiempo la protección más amplia a las personas (CPEUM, artículo 1º).

A una vida libre de violencia.

Todos los seres humanos tenemos derecho a vivir libres y con seguridad. Nacemos libres e iguales en dignidad y derechos; de ninguna manera se debe permitir la esclavitud ni servidumbre, detenciones arbitrarias, torturas o penas, tratos inhumanos o degradantes (CPEUM, artículo 22).

La protección a la vida y a la integridad implica trato idéntico a todas las personas ubicadas en las mismas circunstancias, para lo cual las autoridades universitarias adoptarán medidas positivas con el fin de evitar la generación de un ambiente hostil y revertir o cambiar situaciones de violencia que afecten el desarrollo educativo o laboral. Ninguna autoridad podrá prohibir o restringir el acceso a un derecho, así como ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho (CPEUM, artículo 17).

A la privacidad e integridad personal.

El incremento de las facilidades tecnológicas para conectarse a las redes sociales o comunicarse en general compartiendo recursos e información representa un aumento en las amenazas a la privacidad e integridad de las personas y las exponen a sufrir discriminación, acoso, violencia, y violencia de género.

La comunidad universitaria se ve afectada por este tipo de injerencias debido a que gran parte de su trabajo requiere del uso de las tecnologías de la información. Las raíces de esta problemática son las dinámicas de dominación, discriminación y violencia. Algunas de ellas recurren a los discursos que fomentan, promueven o instigan el odio, la humillación o el menosprecio, descrédito, difamación, injuria, hostilidad, difusión de estereotipos negativos, estigmatización o amenaza con respecto a una persona o grupo de personas y la justificación de esas manifestaciones por razones de color de la piel, ascendencia, origen nacional o étnico, edad, discapacidad, lengua, religión o creencias, sexo, género, identidad de género, orientación sexual y otras características o condiciones personales.

A la salud.

Todas las personas tienen derecho a vivir en un medio ambiente saludable y a recibir atención médica. Asimismo, tienen la responsabilidad, junto con las autoridades y gobierno, de evitar actividades con consecuencias graves para el medio ambiente⁵.

A la educación.

El derecho a la educación implica la responsabilidad institucional de garantizar su calidad, lo que incluye la organización escolar y de investigación, la infraestructura y la idoneidad de los docentes y directivos. El logro del aprendizaje y la transmisión de conocimientos están vinculados a la responsabilidad de la universidad en materia docente y de infraestructura (teatros, bibliotecas, galerías) para alcanzar sus objetivos (CPEUM, artículo 3º).

La UAM tenderá a desarrollar armónicamente, todas las facultades del ser humano y fomentará el respeto a los derechos humanos, garantizando que la formación de profesionales corresponda a las necesidades de la sociedad (CPEUM, artículo 3º y Ley Orgánica, artículo 2º).

A la libertad de pensamiento, conciencia y religión, opinión y expresión.

Es un derecho de todas las personas expresar su opinión de forma abierta, publicar en redes sociales, participar en manifestaciones y en la vida política, sin sufrir represalias, presiones y ser sometidas a procesos que impidan el libre ejercicio de los derechos civiles y políticos⁶.

⁵ Amnistía Internacional. (2021). *¿Qué son los derechos Humanos?* Recuperada de <https://www.es.amnesty.org/en-que-estamos/temas/derechos-humanos/>

⁶ Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (1966/2021). *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*. Recuperado de <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/ccpr.aspx>

La libertad de difundir opiniones, información e ideas, a través de cualquier medio es inviolable. Ninguna autoridad puede establecer previa censura, ni coartar la libertad de difusión, sino en el caso de que ataque a la moral, la vida privada o los derechos de terceros, provoque algún delito o perturbe el orden público; el derecho de réplica será ejercido en los términos dispuestos por la ley (CPEUM, artículos 6º y 7º).

Violan el derecho a la libre manifestación de las ideas y opiniones la censura previa, así como las represalias y acciones de las autoridades contra miembros de la comunidad que expresen puntos de vista que no coinciden con los de ellos.

Al acceso a la justicia, seguridad jurídica, y de petición.

La atención a la justicia debe efectuarse bajo el debido proceso (apegada al principio *pro persona* y *pro libertatis*), con perspectiva de género y de diversidad sexual; libre de estereotipos y considerando los avances del conocimiento científico; con un trato digno y respetuoso a la privacidad:

“Los funcionarios y empleados públicos respetarán el ejercicio del derecho de petición, siempre que ésta se formule por escrito, de manera pacífica y respetuosa; pero en materia política sólo podrán hacer uso de ese derecho los ciudadanos de la República. A toda petición deberá recaer un acuerdo escrito de la autoridad a quien se haya dirigido, la cual tiene obligación de hacerlo conocer en breve término al peticionario.” (CPEUM, artículo 8º).

A la libertad de asociación y reunión.

Cualquier miembro de la comunidad universitaria tiene derecho de asociarse o reunirse pacíficamente por cualquier razón lícita, como hacer una petición o presentar una protesta por algún acto a una autoridad, siempre y cuando no se profieran injurias contra ésta, ni se haga uso de violencias o amenazas.

Cuando se trate de tomar parte en asuntos políticos del país, sólo podrán hacerlo aquellos que son ciudadanos mexicanos. Están prohibidas las reuniones armadas (CPEUM, artículo 9o.).

A la información.

Todas las personas tienen derecho al libre acceso a información plural y oportuna, así como a buscar, recibir y difundir información e ideas de toda índole por cualquier medio de expresión.

La UAM Iztapalapa garantizará, dentro de sus posibilidades, el derecho de acceso a las tecnologías de la información y comunicación, incluido el de banda ancha e internet, con apego a las condiciones de competencia efectiva en la prestación de dichos servicios (CPEUM, artículo 6º).

2.3 Igualdad y no discriminación.

La CPEUM establece que todos los hombres, mujeres, niños y niñas no sólo tienen derecho a un trato igual y a estar libres de discriminación (artículo 1, párrafo 5), sino también al acceso a un conjunto de derechos sociales o mínimos de bienestar, entre los que se incluyen la alimentación, la vivienda, el acceso a la salud, la educación y un ingreso mínimo (CPEUM, artículo 4º).

Por otra parte, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación⁷, define a dicho problema como “toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo. También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia” (Artículo 1, inciso III, 2014).

A continuación, se resaltan algunas de las expresiones de discriminación que más tienden a observarse en la vida académica, algunas de las cuales no necesariamente serían objeto de actuación de este protocolo.

a) Por motivos de sexo, género u orientación sexual.

Mientras que “sexo” se utiliza para hacer referencia al cuerpo sexuado y permite distinguir entre hombres, mujeres y personas transexuales, “género” se refiere a las características que social, histórica, geográfica y culturalmente se consideran como “masculinas” y “femeninas”. Dichas características pueden abarcar desde las funciones que históricamente se le han asignado a uno u otro sexo (proveer vs. cuidar), las actitudes que por lo general se les imputan (racionalidad, fortaleza, asertividad vs. emotividad, solidaridad, paciencia), hasta las formas de vestir, caminar, hablar, pensar, sentir y relacionarse (Suprema Corte de Justicia de la Nación [SCJN], Protocolo de Actuación, p. 14). El “sexo” y el “género” no implican una correlación necesaria entre el cuerpo con el que una persona nace y la personalidad que desarrolla o las funciones que cumple.

La identidad de género supone la manera en que la persona se asume a sí misma, es decir, si adoptará para sí una identidad “masculina” o “femenina” de acuerdo a los parámetros culturales imperantes en cada sociedad (*ídem*. p. 15).

⁷ Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2018). *Ley Federal para prevenir y eliminar la discriminación*. Recuperado de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262_210618.pdf

Expresión de género: La Comisión Interamericana de Derechos Humanos la define como “la manifestación externa de los rasgos culturales que permiten identificar a una persona como masculina o femenina conforme a los patrones considerados propios de cada género por una determinada sociedad en un momento histórico determinado”. Así, mientras que la expresión de género se refiere a la manera en que las personas leen o interpretan a otra, con independencia de cómo se le identifique, la identidad de género alude a la manera en que una persona se asume a sí misma, con independencia de la interpretación de los demás.

Orientación sexual: Ha sido definida como “la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo (heterosexualidad), o de su mismo género (homosexualidad), o de más de un género (bisexualidad), así como la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas” (SCJN, Protocolo de Actuación, p. 16).

b) Por motivos de discapacidad.

Se considera persona con discapacidad a todo ser humano que presente temporal o permanentemente una limitación, pérdida o disminución de sus facultades físicas, intelectuales o sensoriales para realizar sus actividades connaturales.

La discriminación a personas discapacitadas asigna un trato diferencial, generalmente inferior a los derechos humanos, negando oportunidades, servicios públicos, o marginándolos de sus ámbitos familiar y social.

La autoridad tiene la responsabilidad de destinar los recursos y apoyos necesarios para facilitar la integración y desenvolvimiento de estas personas sin discriminación alguna, de acuerdo con la resolución adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1946 y con la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad de 2008.

c) Por estereotipos.

Una de las herramientas más poderosas para analizar casos de discriminación es la identificación de estereotipos que se tienen sobre diversos grupos de personas.

“Asignar estereotipos (es) parte de la naturaleza humana. Es la forma en la que categorizamos a las personas, con frecuencia inconscientemente, en grupos o tipos particulares, en parte para simplificar el mundo que nos rodea. Es el proceso de atribuirle a un individuo características o roles únicamente en razón de su aparente pertenencia a un grupo particular. No discriminación significa considerar las habilidades, necesidades, deseos y circunstancias individuales de cada persona, desechando cualquier situación de desventaja provocada por la asignación de un estereotipo o prejuicio” (SCJN, Protocolo de Actuación, p. 18).

Algunos ejemplos de estereotipos:

- *Los que llevan tatuajes o perforaciones con aretes o joyería (piercing), son violentos o pertenecen a grupos violentos. Se asume que pueden haber cometido o provocado un acto de violencia.*

- *Los gays, las lesbianas y los trans son enfermos mentales.* Se asume que su conducta responde a desórdenes mentales. Se les califica de inestables. Están expuestos a violencia familiar y escolar.
- *Todos los hombres gay tienen prácticas sexuales riesgosas.* Se asume que pueden estar afectados por el VIH (Virus de inmunodeficiencia Humana). Se les niegan servicios de salud. La orientación sexual no tiene una relación causal inequívoca con el VIH.
- *Las mujeres que usan minifalda o se visten diferente provocan que las violen.* Se asume que su ropa es una invitación a tener relaciones sexuales.

Los anteriores ejemplos no agotan los estereotipos que se pueden tener respecto a las diferencias, por lo que es importante realizar el mismo ejercicio para todas las preconcepciones y prejuicios que se vayan identificando en los casos. ¿Tiene un sustento sólido lo que se afirma? Esto es especialmente relevante cuando se resuelven los casos; todas las medidas que se tomen tienen que estar adecuadamente motivadas y libres de estereotipos.

El resto de motivos de discriminación, sin particularizarse en este texto, evidentemente forman parte de las preocupaciones del protocolo y serán considerados siempre que se presenten: por razones de origen étnico o de nacionalidad; por el color de la piel; por la cultura; por la edad; por la condición social, económica, de salud o jurídica; por la religión; por la apariencia física; por las características genéticas; por la situación migratoria; por el embarazo; por la lengua o idioma; por la identidad o filiación política; por la situación familiar; por las responsabilidades familiares, y por los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

De la misma manera, el protocolo reconoce como formas de discriminación: la homofobia, la misoginia; cualquier manifestación de xenofobia; la segregación racial; el antisemitismo; la discriminación racial, y otras formas conexas de intolerancia.

2.4. Tipos de Violencias.

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2002) define a la violencia como el “Uso deliberado de la fuerza física o del poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo u otra persona, un grupo o comunidad, que cause o tenga probabilidad de causar lesiones, muerte, daño psicológico, trastorno del desarrollo o privaciones”.

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia clasifica cinco tipos de violencia, los cuales se enumeran por considerar precisa su conceptualización. Para efectos de este Protocolo se aplica a todas las personas que forman parte de la comunidad de la UAM Iztapalapa y aquellas ajenas a la Unidad pero que participan en actos de violencia, a miembros de la comunidad, en las instalaciones.

Tipos y modalidades de violencia.

a) Violencia psicológica.

Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica o emocional de la víctima, así como su integridad cognitiva y que va dirigida a producir en ella dolor emocional. Puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, desamor, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio. En este tipo se encuentran las modalidades de **acoso, acoso cibernético, amenazas y hostigamiento.**

- **Acoso.** Se trata de un comportamiento agresivo y recurrente contra una persona o grupo de personas a quienes se les causa malestar por medio del contacto físico, amenazas, agresiones verbales, físicas o cibernéticas. El acoso tiene intencionalidad de causar daño y reiterarlo constantemente sobre la víctima a través de un trato degradante que atenta contra su integridad física, psicológica y moral.
- **Acoso cibernético.** es un acto intencionado llevado a cabo de manera repetida, mediante el uso de formas de contacto electrónicas socio-digitales (como computadoras, celulares, asistentes personales, consolas o a través de servicios como el correo electrónico, mensajería instantánea, sitios en redes sociales, mensajes cortos de celular (SMS), publicaciones digitales de texto (blogs o videos) por parte de un grupo o una persona contra una víctima. Se trata de un acto reiterativo a través de medios telemáticos: internet, telefonía móvil, etc. Ejemplos de estas conductas son:
 - Grabar y difundir imágenes o fotografías sin consentimiento de la persona.
 - Publicar y compartir con perfiles públicos de internet contenido que pueda perjudicar, avergonzar o humillar a la persona, como pueden ser: imágenes reales o modificadas, datos personales, opiniones o expresiones.
 - Alterar o modificar información con la intención de dañar a la víctima.
 - Suplantar a la víctima en sitios de internet o redes sociales, creando un perfil falso con nombre o fotografías de la víctima con contenido negativo o humillante para avergonzarla o ultrajarla. Las temáticas pueden ser sexuales o personales, destinadas a la mofa o ridiculización.
 - “Hackear” o robar información electrónica como las claves de acceso al correo electrónico o a las cuentas en redes sociales de la víctima para leer sus mensajes, distorsionar información, violar su intimidad, bloquear sus cuentas o crear conflictos con sus contactos.
 - Obtener y rastrear información de amigas, amigos, familiares y conocidos para difamar, acosar, amenazar o sobornar a una persona.
 - Dar de alta la dirección de correo electrónico de la víctima en sitios de internet desagradables para que reciba “spam” en su correo.

- Hacer circular rumores sobre comportamientos o acciones reprochables de la víctima para que reciba represalias y acoso.
 - Enviar mensajes groseros o insultos a través de las redes sociales.
 - Ridiculizar o exhibir a una persona en redes sociales.
 - Ponerse en contacto con una persona a través de las redes sociales o aplicaciones para tener un acercamiento con intenciones sexuales o para chantajearla.
 - Amenazar o chantajear al difundir fotografías, imágenes o videos de la víctima con contenido sugerente o sexual a través de mensajes, redes sociales o de aplicaciones.
- **Amenaza.** Toda conducta o situación que de forma deliberada refiera a un riesgo o peligro de que una situación, objeto o circunstancia específica, pueda conllevar para la vida e integridad, bienes o interés de una persona o grupo. La amenaza se entiende como un peligro que está latente, que todavía no se desencadenó, pero que sirve como aviso o advertencia de la posibilidad de que se efective contra algún miembro o grupo de la comunidad universitaria. Son ejemplos de amenazas:
- Anunciar con dañar o destruir algún bien o pertenencia o su imagen o reputación de un profesor si no asignan una calificación alta o aprobatoria.
 - Advertir con causar daño a la víctima o alguien cercano a él o ella.
 - Realizar llamadas telefónicas intimidatorias.
- **Hostigamiento.** Toda conducta negativa intencional, metódica y sistemática que tiene por objeto la agresión, intimidación, humillación, ridiculización, difamación, coacción, aislamiento deliberado, amenaza o incitación a la violencia por parte de un alumno/a o varios de sus pares con quienes mantiene una relación de poder asimétrica, que se presenta de forma reiterada o a lo largo de un tiempo determinado. También puede ocurrir por parte de las o los docentes contra el alumnado, o viceversa; o en una relación vertical, ante la indiferencia o complicidad de su entorno. Ejemplos de estas conductas son:
- Cuando uno o más alumnos acosan o intimidan a otro, a través de insultos, rumores, mentiras y vejaciones.
 - Uso de apodos hirientes o despectivos.
 - Exclusión de actividades académicas y aislamiento social entre los compañeros.
 - Maltratar el material o las pertenencias de alguien intencionalmente.
 - Criticar la forma de vestir, de hablar o la apariencia física de otros.
 - Burlarse directamente de la o las personas.
 - Hablar con la víctima directamente a través de chats o aplicaciones de correo enviando mensajes amenazantes, intimidatorios, humillantes y reiterativos.

b) Violencia física. Es cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas. En este tipo se engloban las modalidades de **agresiones físicas**. Son ejemplos de estas conductas:

- Golpear, jalonear, empujar, quemar, patear, morder, abofetear, jalar el cabello y la utilización de armas punzocortantes y de fuego.
- Sustracción y robo de objetos con o sin amenazas.
- Actos impulsivos (falta de control en diversas situaciones).
- Crisis de rabia, acompañadas de agresividad hacia los bienes, mobiliario, o personas que lo rodean.
- Peleas entre los compañeros.

c) Violencia Patrimonial. Es cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima. Se manifiesta en: la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima. Son ejemplo de estas conductas:

- El robo, es la apropiación de algo ajeno por medio del uso de fuerza sobre las cosas.
- Romper puertas, ventanas, pizarrones, bancas, baños, computadoras, cerraduras o cualquier daño a los bienes de la Universidad.
- Transformación, destrucción o retención de objetos, documentos personales, bienes o valores.

d) Violencia económica. Es toda acción u omisión del agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral.

En el caso de la Universidad se considerarán a las limitaciones injustificadas de apoyos económicos que tengan por objeto bloquear proyectos o someter opiniones de un miembro o grupo de la comunidad universitaria.

Violencia sexual. Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que, por tanto, atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía de una persona sobre la víctima, al denigrarla y concebirla como objeto. Son formas de agresión que atentan contra la sexualidad de las víctimas, como el **acoso sexual, hostigamiento sexual y abuso sexual.**

- **Acoso sexual.** Aquella violencia sexual que incurre en cualquier comportamiento, verbal, gestual o físico, de naturaleza o connotación sexual y/o íntima, cuyo propósito sea el de atentar contra la dignidad de una persona, su salud física y/o psicológica, en particular cuando se genera en un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El acoso sexual se presenta en una relación horizontal, en la que no existe una relación de subordinación. Por tanto, se trata de

agresiones entre compañeras y compañeros de estudio o trabajo, en el que se genera un estado de coacción. Ejemplos de estas conductas son:

- Expresar chistes sexuales, comentarios insinuantes u obscenos, así como adulaciones sobre el físico o la imagen corporal.
- Presionar para obtener fotografías o imágenes de la persona en ropa íntima o desnuda.
- Hacer preguntas, referencias o insinuaciones sobre la vida sexual.
- Realizar llamadas telefónicas o mensajes de texto con insinuaciones de connotación sexual o íntima no aceptadas.
- Visitar insistentemente las redes sociales de la víctima y generar comentarios sugestivos o de connotación sexual o íntima.
- Llevar a cabo acercamientos excesivos como abrazos o besos no deseados o tocamientos, pellizcos, roces, acorralamientos.
- Exhibir fotografías, imágenes, u objetos sexualmente sugestivos, pornográficos o en ropa interior con intenciones sugerentes.

○ **Hostigamiento sexual.** Aquella violencia sexual que se produce en una relación vertical, es decir, jerárquica (autoridad-subordinación) y puede ocurrir en el ámbito laboral o educativo. La persona agresora se aprovecha de su posición de autoridad frente a quien le es subordinado. Se expresa a través de conductas verbales y/o físicas, relacionadas con la sexualidad, que tienen connotación lasciva y son indeseadas para quien las recibe, pueden manifestarse de forma verbal o física. Algunas conductas de este tipo son:

- Exigir a la víctima realizar alguna conducta sexual, contra su voluntad con la amenaza de que en caso de negativa le generará un daño futuro (por ejemplo: reprobárselo en el curso).
- Insistir para tener encuentros privados o íntimos fuera del lugar de trabajo o escolar.
- Realizar promesas expresas a la víctima de obtener un beneficio personal, como calificaciones, trato preferencial o promociones, a cambio de favores sexuales.
- Actos de acoso sexual mencionados arriba que ocurran en una relación vertical.

○ **Abuso sexual.** Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima, que atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía con la finalidad de denigrar y concebir a otra persona como objeto. Puede ir desde el tocamiento sexual indeseado, como besos, abrazos, pellizcos y acorralamientos, hasta la violación.

La atención a este último tipo de violencia, cuando se reconozca violencia por razón de género, se recomienda acudir al Protocolo para la Prevención y la Atención a la Violencia de Género.

A continuación, se presentan los procedimientos para atender los otros tipos de violencia antes descritos.

3. RUTA DE ATENCIÓN.

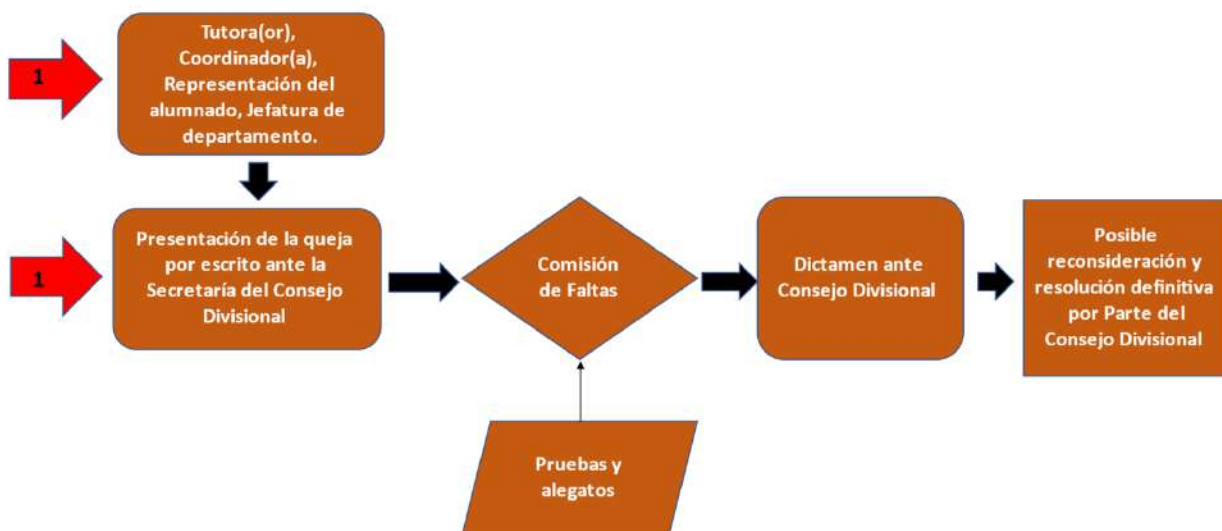
El procedimiento establecido en el presente Protocolo aplica para los actos de violencia, discriminación, acoso u otro que afecte la integridad de los miembros de la comunidad universitaria, ocurridos dentro de las instalaciones de la UAM-I. En cada una de estas situaciones existen diferentes actores: a) alumnado, b) personal académico, c) personal administrativo y d) personas ajenas a la institución. Dependiendo de los individuos que se vean involucrados y las circunstancias en las que ocurran los hechos, se requerirá la intervención de distintas instancias.

En el momento en que la persona o personas en situación de víctimas, deben recurrir de inmediato a la persona más cercana de la comunidad para solicitar auxilio y, de ser posible, dar aviso al personal de vigilancia o a la Secretaría de la Unidad.

Una vez que la persona que presta el auxilio se asegura de que la víctima o víctimas estén fuera de peligro físico, los canales de atención serán los siguientes:

3.1. Acto de violencia por parte del alumnado.

Procedimiento 1: Alumnado como agresor



En el presente procedimiento la ruta a seguir es: la persona violentada por un alumno o una alumna puede acudir con la persona que le brinda tutoría, a las coordinaciones de estudios, a la representación del alumnado ante órganos colegiados (Consejos Divisionales, Consejo Académico) o las jefaturas de Departamento o bien directamente a la Secretaría del Consejo Divisional, la cual turnará la queja a la Comisión de Faltas. Esta Comisión iniciará el procedimiento, solicitando a los involucrados las pruebas y alegatos, para posteriormente emitir un dictamen al Consejo Divisional, instancia que establecerá la medida administrativa correspondiente en caso de que se configure la falta y que atenderá una posible reconsideración de la persona sancionada.

3.2. Acto de violencia por parte del personal académico o administrativo.

Procedimiento 2: Personal académico o administrativo como agresor



Cuando la persona o personas agresoras sean parte del personal académico o administrativo de la Unidad, la queja deberá ser presentada ante la persona que sea su jefe directo, con la finalidad de que se analice esta conducta y en su caso se inicie el procedimiento previsto en el Contrato Colectivo de Trabajo; para el último caso se deberá notificar a la Secretaría de la Unidad. En caso de que el presunto agresor sea un órgano personal, la víctima o víctimas podrán acudir directamente a la Secretaría de la Unidad para continuar el proceso.

3.3. Acto de violencia por personas ajenas a la institución.

Procedimiento 3: Violencia por personas ajena a la Institución



Para atender estos actos de violencia la víctima o víctimas podrán acudir y solicitar la intervención de la Sección de Vigilancia, o en su caso a la Secretaría de Unidad, misma que los atenderá o canalizará con los abogados de la Delegación de la Oficina del Abogado General en la Unidad, quienes brindarán la asesoría jurídica pertinente para denunciar los hechos ante la autoridad correspondiente si así lo decide la víctima o víctimas.

4. GLOSARIO DE TÉRMINOS.

Abuso de poder. Es el uso del poder que una persona o grupo ejerce sobre otra persona o grupo, con la finalidad de imponer su voluntad. Este abuso tiene lugar en una relación vertical, es decir, una donde una de las partes está en posición subordinada ante la otra.

Abuso sexual: Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima, que atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía con la finalidad de denigrar y concebir a otra persona como objeto. Puede ir desde el tocamiento sexual indeseado, como besos, abrazos, pellizcos y acorralamientos, hasta la violación.

Acoso: Se trata de un comportamiento agresivo y recurrente contra una persona o grupo de personas a quienes se les causa malestar por medio del contacto físico, amenazas, agresiones verbales, físicas o cibernéticas. El acoso tiene intencionalidad de causar daño y reiterarlo constantemente sobre la víctima a través de un trato degradante que atenta contra su integridad física, psicológica y moral.

Acoso cibernético: es un acto intencionado llevado a cabo de manera repetida, mediante el uso de formas de contacto electrónicas socio-digitales (como computadoras, celulares, asistentes personales, consolas o a través de servicios como el correo electrónico, mensajería instantánea, sitios en redes sociales, mensajes cortos de celular (SMS), publicaciones digitales de texto (Blogs) o videos) por parte de un grupo o una persona contra una víctima. Se trata de un acto reiterativo a través de medios telemáticos: internet, telefonía móvil, etc.

Acoso sexual: Aquella violencia sexual que incurre en cualquier comportamiento, verbal, gestual o físico, de naturaleza o connotación sexual y/o íntima, cuyo propósito sea el de atentar contra la dignidad de una persona, su salud física y/o psicológica, en particular cuando se genera en un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El acoso sexual se presenta en una relación horizontal, en la que no existe una relación de subordinación. Por tanto, se trata de agresiones entre compañeras y compañeros de estudio o trabajo, en el que se genera un estado de coacción.

Amenaza: Toda conducta o situación que de forma deliberada refiera a un riesgo o peligro de que una situación, objeto o circunstancia específica, pueda conllevar para la vida e integridad, bienes o interés de una persona o grupo. La amenaza se entiende como un peligro que está latente, que todavía no se desencadenó, pero que sirve como aviso o advertencia de la posibilidad de que se efectivice contra algún miembro o grupo de la comunidad universitaria.

Alumnado: Son las personas admitidas o inscritas en un plan de estudios a nivel licenciatura o posgrado o un participante de algún programa de movilidad.

Atención: Se considera el ofrecimiento de servicios especializados que reconozcan tanto las causas como las consecuencias de la violencia, el abuso o la discriminación y que las

combatan desde la integralidad. Busca garantizar atención de calidad a las víctimas; contemplando su detección oportuna y proporcionándole servicios médicos, psicológicos, jurídicos y sociales, así como asegurándole el restablecimiento de sus derechos, seguridad y autonomía.

Comunidad Universitaria: Es el grupo de personas integrado por el alumnado, el personal académico y administrativo, los órganos personales e instancias de apoyo de la Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa.

Denuncia: Se entenderá como la queja presentada ante la instancia correspondiente, de acuerdo con la ruta de atención de la Unidad Iztapalapa, por medio de la cual se presume la realización de un acto de discriminación, acoso o violencia en la UAM-I o áreas afines.

Derechos humanos: Atributos, prerrogativas y libertades que deben ser reconocidas en las personas por el simple hecho de ser seres humanos. Su realización efectiva resulta indispensable para garantizar una vida digna y un desarrollo integral en una sociedad donde prevalezcan la libertad, el respeto al derecho del otro, la justicia, la equidad, la tolerancia y la solidaridad.

Difamación: Es la acción mediante la cual se trata de desacreditar a una persona respecto a terceros. Supone un ataque a la imagen o reputación, con la intención de rebajar el estima o concepto que los/as demás tienen de ella, de manera pública, tendenciosa, repetida, individual o colectiva.

Dignidad humana: Valor inherente del ser humano por el simple hecho de serlo, en cuanto ser racional, dotado de libertad. No se trata de una cualidad otorgada por nadie, sino consustancial al ser humano. No depende de ningún tipo de condicionamiento ni de diferencias étnicas, de sexo, de condición social o cualquier otro tipo.

Equidad: Es el reconocimiento de la diversidad del otro para propiciar condiciones de mayor justicia e igualdad de oportunidades, tomando en cuenta la heterogeneidad de cada persona - sexo, género, clase, religión, edad.

Estereotipos: Construcciones sociales e históricas sobre colectivos humanos que se crean y comparten en y entre los grupos dentro de una cultura determinada. Los estereotipos son definiciones simplistas usadas para designar a las personas a partir de convencionalismos que no toman en cuenta sus características, capacidades y sentimientos de manera analítica.

Hostigamiento: Toda conducta negativa intencional, metódica y sistemática que tiene por objeto la agresión, intimidación, humillación, ridiculización, difamación, coacción, aislamiento deliberado, amenaza o incitación a la violencia por parte de un alumno/a o varios de sus pares con quienes mantiene una relación de poder asimétrica, que se presenta de forma reiterada o a lo largo de un tiempo determinado. También puede ocurrir por parte de las o los docentes

contra el alumnado, o viceversa; o en una relación vertical, ante la indiferencia o complicidad de su entorno.

Hostigamiento sexual: Aquella violencia sexual que se produce en una relación vertical, es decir, jerárquica (autoridad-subordinación) y puede ocurrir en el ámbito laboral o educativo. La persona agresora se aprovecha de su posición de autoridad frente a quien le es subordinado. Se expresa a través de conductas verbales y/o físicas, relacionadas con la sexualidad, que tienen connotación lasciva y son indeseadas para quien las recibe, pueden manifestarse de forma verbal o física.

Igualdad: Es el derecho a un mismo trato y de oportunidades en el acceso, ejercicio y control de derechos, poder, recursos y beneficios, sean cuales sean las características individuales entre personas.

Intervención: Capacidad de diagnosticar, definir y desarrollar estrategias integrales que permitan prevenir y erradicar la violencia.

Órganos o instancias de apoyo la Unidad:

- o El Consejo Académico
- o Rectoría de Unidad
- o Consejos Divisionales
- o Direcciones de División y Jefaturas de Departamento.
- o Secretaría de Unidad
- o Delegación de la Oficina del Abogado General
- o Secretarías Académicas de División
- o Coordinaciones de Estudios de Licenciatura y de Posgrado
- o Jefaturas de Área

Personal académico: Son todos los profesores de las tres Divisiones y los que están vinculados a los servicios, planes, programas y proyectos pertenecientes a la UAM-I.

Personal administrativo: Son los trabajadores responsables de los servicios que ofrece la UAM-I.

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

Protocolo: Conjunto de acciones, guía procedimental, usos sociales y costumbres que determinan cuál es el orden de celebración o realización de un acto, evento o acción.

Unidad Iztapalapa (UAM-I): Unidad académica de la Universidad Autónoma Metropolitana en Iztapalapa, CDMX y que cuenta con tres divisiones académicas: Ciencias Básicas e Ingeniería, Ciencias Biológicas y de la Salud y Ciencias Sociales y Humanidades.

Relaciones de poder: Acciones, omisiones y prácticas sociales, políticas, económicas, culturales o simbólicas que determinan la imposición de la voluntad de una persona o grupo por sobre la de otro, desde una relación de dominación o subordinación, que implica la distribución asimétrica del poder y el acceso y control a los recursos materiales e inmateriales entre hombres y mujeres.

Víctima: Toda persona integrante de la comunidad universitaria de la UAM-I que, se demuestre ha sufrido un acto de discriminación, acoso o violencia, conforme lo previsto en el presente Protocolo, efectuado por otra persona integrante o no de la comunidad universitaria.

Violencia: “Uso deliberado de la fuerza física o del poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo u otra persona, un grupo o comunidad, que cause o tenga probabilidad de causar lesiones, muerte, daño psicológico, trastorno del desarrollo o privaciones” (OMS, 2002).

Violencia económica. Es toda acción u omisión que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de decisiones injustificadas encaminadas a limitar y controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo dentro de un mismo centro laboral. En el caso de la Universidad se considerarán a las limitaciones injustificadas de apoyos económicos que tengan por objeto bloquear proyectos o someter opiniones de un miembro o grupo de la comunidad universitaria.

Violencia física. Es cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas.

Violencia patrimonial. Es cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima. Se manifiesta en: la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima. En este tipo se consideran los distintos tipos de robo.

Violencia psicológica. Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica o emocional de la víctima, así como su integridad cognitiva y que va dirigida a producir en ella dolor emocional. Puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, desamor, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio. En este tipo se encuentran las modalidades de acoso, acoso cibernético, amenazas y hostigamiento.

Violencia sexual. Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo o la sexualidad de la víctima y que, por tanto, atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía de una persona sobre la víctima, al denigrarla y concebirla como objeto. Son formas de agresión que atentan contra la sexualidad de las víctimas, como el acoso sexual, hostigamiento sexual y abuso sexual.

CONSEJO ACADÉMICO IZTAPALAPA

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Amnistía Internacional. (2021). *¿Qué son los derechos Humanos?* Recuperada de <https://www.es.amnesty.org/en-que-estamos/temas/derechos-humanos/>
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2021). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM)*. Recuperada de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Constitucion_Politica.pdf
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2018). *Ley Federal para prevenir y eliminar la discriminación*. Recuperado de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262_210618.pdf
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL). (Enero 2021). *Medición de la pobreza*. Recuperado de https://www.coneval.org.mx/Medicion/Paginas/ITLP-IS_resultados_a_nivel_nacional.aspx
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2018). *Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública (ENVIPE) 2018*. Recuperado de <https://www.inegi.org.mx/programas/envipe/2018/#:~:text=La%20serie%20estad%C3%A9stica%20Encuesta%20Nacional,personas%20integrantes%20del%20hogar%2C%20la>
- INEGI. (2020). *Datos preliminares revelan que en 2019 se registraron 36 mil 476 homicidios*. Comunicado de Prensa No. 432/20, México. Recuperado de <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2020/EstSociodemo/Defcioneshomicidio2019.pdf>
- Naciones Unidas Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos. (1966/2021). *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*. Recuperado de <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/ccpr.aspx>
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2002). *Informe mundial sobre la violencia y la salud: resumen*. Washington, D. C.: OMS. Recuperado de https://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/en/summary_es.pdf
- Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN). (2014). *Protocolo de actuación para quienes imparten justicia en casos que involucren la orientación sexual o la identidad de género*. México: SCJN. Primera Edición. ISBN 978-607-96207-3-8.