



**DOCUMENTO  
BÁSICO PARA EL  
FORTALECIMIENTO  
DE LA POLÍTICA  
INSTITUCIONAL DE  
GÉNERO DE LA UNAM**



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

COMISIÓN ESPECIAL DE IGUALDAD DE GÉNERO  
DEL H. CONSEJO UNIVERSITARIO

## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN .....	4
ANTECEDENTES .....	5
MARCO NORMATIVO Y PROGRAMÁTICO .....	7
Internacional.....	8
Nacional.....	9
UNAM .....	11
PRINCIPIOS.....	15
OBJETIVOS GENERALES, Estrategias y acciones de la política institucional.....	16
<b>OBJETIVO GENERAL 1. Promover la igualdad entre mujeres, hombres y diversidades sexo-genéricas en la Universidad.....</b>	<b>16</b>
<i><b>ESTRATEGIA 1.1 Actividades de difusión y divulgación para la igualdad de oportunidades .....</b></i>	<i><b>18</b></i>
<i><b>ESTRATEGIA 1.2 Promover la participación de la comunidad universitaria y en especial de las mujeres y diversidades sexo-genéricas en aquellos campos en los que todavía su presencia es limitada .....</b></i>	<i><b>19</b></i>
<i><b>ESTRATEGIA 1.3 Promover la erradicación de estereotipos de género en la elección de carrera.....</b></i>	<i><b>20</b></i>
<i><b>ESTRATEGIA 1.4 Promover la corresponsabilidad de los cuidados entre hombres y mujeres.....</b></i>	<i><b>20</b></i>
<b>OBJETIVO GENERAL 2. Erradicar la violencia y discriminación de género en la Universidad.....</b>	<b>21</b>
<i><b>ESTRATEGIA 2.1 Prevención, desnormalización y reconocimiento de las violencias....</b></i>	<i><b>23</b></i>
<i><b>ESTRATEGIA 2.2 Denuncia, atención y sanción.....</b></i>	<i><b>24</b></i>
<b>OBJETIVO GENERAL 3. Erradicar la discriminación por razones de género en la Universidad.....</b>	<b>25</b>
<i><b>ESTRATEGIA 3.1. Generar espacios académicos y laborales libres de discriminación hacia las mujeres.....</b></i>	<i><b>25</b></i>
<i><b>Estrategia 3.2. Generar espacios académicos y laborales libres de discriminación a las diversidades sexogenéricas .....</b></i>	<i><b>26</b></i>
<i><b>Estrategia 3.3. Actividades de difusión y divulgación para la igualdad de oportunidades .....</b></i>	<i><b>26</b></i>
<i><b>Estrategia 3.4 Emplear formas igualitarias y no sexistas en comunicaciones orales, escritas y visuales.....</b></i>	<i><b>27</b></i>
<i><b>Estrategia 3.5 Promover el uso de sustantivos con marca de género específica por sustantivos genéricos, sustantivos colectivos y sustantivos neutros .....</b></i>	<i><b>27</b></i>
<i><b>Estrategia 3.6 Evitar los pronombres y determinantes que hagan distinción de género</b></i>	<i><b>27</b></i>

<i>Estrategia 3.7. Emplear dobles formas y diagonales.....</i>	28
<i>Estrategia 3.8. Evitar la asimetría en el tratamiento de hombres y mujeres.....</i>	28
<b>OBJETIVO GENERAL 4. Fortalecer la docencia y la investigación con perspectiva de género en la UNAM.....</b>	28
<i>ESTRATEGIA 4.1 Fortalecer la oferta de asignaturas y contenidos sobre igualdad y perspectiva de género en todos los niveles educativos de la unam .....</i>	29
<i>ESTRATEGIA 4.2 Promover la incorporación de la perspectiva de género en la docencia universitaria .....</i>	29
<i>ESTRATEGIA 4.3 Impulsar el fortalecimiento de investigaciones de alto nivel desde la perspectiva de género.....</i>	30
<b>OBJETIVO GENERAL 5. Desarrollar y elaborar estadísticas y diagnósticos con perspectiva de género .....</b>	30
<i>ESTRATEGIA 5.1 Crear un sistema universitario de estadísticas con perspectiva de género.....</i>	31
<i>ESTRATEGIA 5.2 Realizar diagnósticos y evaluaciones con perspectiva de género .....</i>	32
<i>ESTRATEGIA 5.3. Desarrollar políticas universitarias a favor de la igualdad de género a partir de los indicadores con perspectiva de género.....</i>	33
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	33
<i>Comisiones Internas para la Igualdad de Género en la UNAM (CInIG).....</i>	33
<i>Vinculación CInIG-CEIG-CIGU.....</i>	35
<i>Capacitación:.....</i>	36
<i>Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM.....</i>	36
<i>Seguimiento de denuncias.....</i>	37
<i>Atención a quejas y denuncias .....</i>	37
<b>Referencias .....</b>	37
<b>ANEXO (Marco Jurídico).....</b>	411

## INTRODUCCIÓN

La Política Institucional de Género tiene como objetivo proporcionar a las autoridades y al cuerpo directivo de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) herramientas de trabajo que permitan la construcción de la igualdad de género en nuestra Máxima Casa de Estudios. Lo anterior de acuerdo con los Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en la UNAM, publicados en la *Gaceta UNAM* el día 7 de marzo de 2013.

Las recomendaciones que se presentan en el Documento Básico para el Fortalecimiento de la Política Institucional de Género son resultado del trabajo de la Comisión Especial de Igualdad de Género del H. Consejo Universitario de la UNAM (CEIG). Su propósito es acompañar la implementación de los Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en la UNAM, con objetivos y estrategias que permitan instrumentar acciones para favorecer y avanzar en la igualdad de género.

En esta tarea la CEIG retoma las diversas sugerencias emitidas por las entidades académicas universitarias, el documento es actualizado por la CEIG en 2021 para reflejar los cambios y avances que se han alcanzado en los últimos años. Cabe señalar que estas recomendaciones se formulan en apego a la normatividad internacional, nacional y universitaria en materia de igualdad de género.

## ANTECEDENTES

La Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) ha impulsado, a lo largo de décadas, distintas iniciativas encaminadas a eliminar la discriminación por razones de género y promover la participación igualitaria entre mujeres y hombres en todas las funciones sustantivas de nuestra Institución.

El 9 de abril de 1992 se creó el Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG), transformado en Centro de Investigaciones y Estudios de Género (CIEG) el 15 de diciembre de 2016, que tiene como objetivo “producir conocimiento teórico y aplicado de alto nivel académico en el campo de los Estudios de Género, desde un enfoque interdisciplinario, para la solución de problemas complejos y la contribución con propuestas que respondan a desafíos nacionales y globales”(1)\*, para contribuir al conocimiento y la transformación de las relaciones de género y promover la construcción de sociedades con mayor justicia social.

Como parte de sus labores fundamentales, en 2004 el PUEG inició el desarrollo del proyecto Institucionalización y Transversalización de la Perspectiva de Género en la UNAM, con el objetivo de “disminuir las asimetrías, la discriminación y la marginación por género en la UNAM y establecer la equidad de género dentro de todas sus estructuras académico-administrativas, en sus poblaciones, prácticas, procesos y funciones sustantivas”. (2)

En 2003 la UNAM instituye el reconocimiento Sor Juana Inés de la Cruz “con el objeto de brindar un estímulo a las mujeres universitarias que realicen labores sobresalientes de docencia, investigación y difusión de la cultura”. (3)

En 2005 se llevó a cabo una reforma al artículo 2º del Estatuto General de la UNAM, que a la letra dice: “En todos los casos las mujeres y los hombres en la Universidad gozarán de los mismos derechos, obligaciones y prerrogativas, reconocidos y garantizados por las normas y disposiciones que integran la Legislación Universitaria”. (4) Al mismo tiempo que se aprobaba esta reforma al Estatuto General, el H. Consejo Universitario aprobó la creación de la Comisión de Seguimiento a las Reformas de la Equidad de Género en la UNAM (CSREG) (4 de abril de 2005) (5), conformada por cinco consejeras y consejeros, la secretaria de Desarrollo Institucional como representante del Rector y presidida por la directora del PUEG. Esta comisión, en colaboración con el PUEG, elaboró el primer estudio sobre la situación de mujeres y hombres en la UNAM (6) y uno de sus logros más importantes fue generar la propuesta para que este cuerpo colegiado se transformara en la Comisión Especial de Equidad de Género (CEEG).

El 26 de marzo de 2010 se aprobó en el H. Consejo Universitario la creación de la CEEG (7), y en la sesión del 8 de diciembre de 2020 del H. Consejo Universitario aprobó cambiar la denominación por Comisión Especial de Igualdad de Género (CEIG) (8) que tiene dentro de sus funciones y atribuciones promover políticas institucionales a favor de la igualdad sustantiva de género en esta Casa de Estudios a través de las autoridades, entidades académicas y dependencias universitarias, órganos colegiados, y de la participación organizada de las personas que integramos la comunidad universitaria. (9)

*\*Referencias al final del texto en orden de aparición.*

Uno de los trabajos más relevantes de la CEEG fue la elaboración de los Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en la UNAM (10), de observancia obligatoria, que fueron publicados en la *Gaceta UNAM* el 7 de marzo de 2013, acompañados por el Glosario para la Igualdad de Género en la UNAM, aprobado por la Comisión Especial, el 10 de junio de 2013, y publicado en la página web del H. Consejo Universitario, en el apartado de la Comisión. (11)

Otro elemento a considerar en el impulso que la UNAM ha dado para avanzar hacia la igualdad de género, es la incorporación de la perspectiva de género en los Planes de Desarrollo institucionales propuestos desde la gestión 2008-2011, y que se han visto fortalecidas en subsecuentes periodos 2011-2015, 2015-2019, y 2019-2023. (12, 13, 14 y 15)

Adicionalmente, existen iniciativas de carácter nacional e internacional en las que participa la UNAM, como la Red Nacional de Instituciones de Educación Superior. Caminos para la Igualdad de Género (RENIES-Igualdad) (15), que cuenta con una Declaratoria Nacional –ratificada en las diez reuniones nacionales celebradas hasta junio de 2021 por todas las instituciones que pertenecen a la RENIES– para promover la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en las instituciones de educación superior de nuestro país, a través de ocho directrices:

1. Legislación;
2. Igualdad de oportunidades;
3. Conciliación de la vida profesional y la vida familiar;
4. Estadísticas de género y diagnósticos con perspectiva de género;
5. Lenguaje;
6. Sensibilización a la comunidad universitaria;
7. Estudios de género en la educación superior, y
8. Combate a la violencia de género en el ámbito laboral y escolar.

En 2016 se emitió el Acuerdo por el que se Establecen Políticas Institucionales para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de Casos de Violencia de Género en la UNAM. (26) Estas disposiciones dieron pauta para el diseño y publicación del Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM a cargo de la Oficina de la Abogacía General, cuya primera versión se dio a conocer en agosto del mismo año y sufrió su primera actualización en 2019. (27)

En 2018 se hizo de conocimiento del H. Consejo Universitario y de la comunidad universitaria la primera versión de este Documento, con una mirada de transversalidad de las políticas institucionales para la igualdad de género, se trató del primer instrumento en la Universidad que promovió la creación de Comisiones Internas en las entidades y dependencias académicas que impulsaran la igualdad sustantiva en el ámbito local.

El H. Consejo Universitario aprobó en 2020 reformas a los artículos 95, 98 y 99 del Estatuto General de la UNAM. Para el caso del artículo 95, se estableció a la violencia de género como es una causa grave de responsabilidad; en el artículo 99 se definió ampliar de uno a tres vocales permanentes del Tribunal Universitario tomando en cuenta a las Facultades de Estudios Superiores (FES) Aragón y Acatlán, al Instituto de Investigaciones Jurídicas y a la

Facultad de Derecho, así como el principio de paridad y de especialización en derechos humanos y/o igualdad de género entre sus integrantes; por último, en el artículo 98 se incorporaron los principios de proporcionalidad y taxatividad para la interposición de sanciones por violencia de género.

El 2 de marzo del 2020, se publicó en la Gaceta UNAM el Acuerdo rectoral mediante el cual se crea la Coordinación para la Igualdad de Género en la Universidad Nacional Autónoma de México (CIGU), una estructura de la administración central responsable de diseñar, instrumentar y operar políticas institucionales que permitan consolidar la igualdad de género en las entidades, dependencias e instancias universitarias. **(28)**

En el ámbito de la atención de casos de violencia de género, en agosto del mismo año, el H. Consejo Universitario aprobó la transformación de la Defensoría de los Derechos Universitarios a Defensoría de los Derechos Universitarios, Igualdad y Atención de la Violencia de Género (DDUIAVG). Con esta modificación, se ampliaron las funciones de la Defensoría para recibir y atender quejas por violencia de género de cualquier integrante de la comunidad universitaria.

El 8 de septiembre de 2021 en la sesión del Pleno del H. Consejo Universitario se aprobó el Reglamento de la Defensoría de los Derechos Universitarios, Igualdad y Atención de la Violencia de Género. **(21)**

La suma de estas acciones demuestra el compromiso que tiene la Universidad con su comunidad para crear espacios igualitarios e incluyentes

## **MARCO NORMATIVO Y PROGRAMÁTICO**

Actualmente existen varios instrumentos normativos a nivel internacional, nacional y de la propia UNAM en los que se establecen las bases formales para diseñar políticas que garanticen las diversas dimensiones de la igualdad de género.

La reforma constitucional de 2011 “modificó de manera sustantiva once artículos constitucionales para fortalecer la protección a los derechos humanos y reforzar sus mecanismos de garantía. En el artículo primero se incorporó el reconocimiento del goce de los derechos humanos contenidos en los tratados internacionales de los que el Estado mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección. A su vez, se establecieron como obligaciones para todos los poderes públicos la promoción, el respeto, la protección y la garantía de los derechos humanos, de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, así como la obligación de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a estos derechos, en los términos que establezca la ley. Además, en este precepto se incorporaron criterios de interpretación como el principio pro persona y la interpretación conforme y se reguló de manera explícita la prohibición de discriminación por preferencia sexual.” **(22)**

En este sentido, a partir de su reforma de 2011, el artículo primero constitucional concentra y vuelve obligatorio el cumplimiento de todos los acuerdos internacionales en materia de derechos humanos suscritos por México, incluidos los correspondientes a la igualdad de género y al acceso a una vida libre de violencia.

A continuación, se presenta el marco normativo y programático que da sustento al presente documento:

## **Internacional**

1. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), 18 de diciembre de 1979

En esta Convención, la Asamblea General de las Naciones Unidas define el concepto de discriminación contra la mujer y se establece una agenda para la acción nacional con el objetivo de poner fin a tal discriminación. México ratificó la Convención el 23 de marzo de 1981, año en el que entró en vigor en nuestro país. Adicionalmente, están las observaciones que el Comité CEDAW realiza a México, como Estado Parte, y las recomendaciones que la CEDAW emite.

El documento de la CEDAW señala que, en el ámbito de la educación, los Estados Parte implementarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación de las mujeres en la esfera de la educación y asegurar igualdad de oportunidades en relación con los hombres. Dentro de las medidas señaladas se encuentran: orientación vocacional para la elección de carreras en igualdad de condiciones; fortalecimiento de su acceso a los diferentes niveles de estudio y profesiones, así como su permanencia y graduación; eliminación de estereotipos y contenidos discriminatorios en los espacios educativos; e igualdad de oportunidades para la obtención de becas y otros apoyos para cursar y finalizar sus estudios.

2. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará), 9 de junio de 1994

Esta Convención fue ratificada por México el 19 de junio de 1998. Su propósito es proteger los derechos humanos de las mujeres y eliminar las situaciones de violencia que puedan afectarlas, ya que toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado.

3. Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing), septiembre de 1995

El resultado de esta Conferencia fue la adopción de una Declaración y una Plataforma de Acción (Plataforma de Acción de Beijing) con 12 esferas de especial preocupación, centradas en las temáticas de pobreza, educación, salud, violencia, economía, toma de decisiones, mecanismos para el adelanto de las mujeres, medios de difusión, medio ambiente y la niña. Asimismo, se definieron dos estrategias básicas para alcanzar el objetivo de la igualdad de género: la transversalización de género en todos los procesos de toma de decisiones y en la ejecución de políticas y programas; así como el empoderamiento de las mujeres, en cuanto a la autoafirmación de las capacidades de las mujeres para su participación -en condiciones de igualdad- en los procesos de toma de decisiones y en el acceso al poder.

4. Conferencia Mundial sobre la Educación Superior. La Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y Acción, UNESCO, 9 de octubre de 1998

En esta Conferencia se emitió una Declaración Mundial y un Marco de Acción Prioritaria para el Cambio y el Desarrollo de la Educación Superior. En la Declaración Mundial, el artículo 4 está dedicado al fortalecimiento de la participación y promoción del acceso de las mujeres a la educación superior. En el Marco de Acción I.1,i), se establece, entre otras, definir y aplicar políticas destinadas a eliminar de la enseñanza superior todos los prejuicios fundados en el género y consolidar la participación de la mujer en todos los niveles y en todas las disciplinas en que esté poco representada en la actualidad y, especialmente, reforzar su intervención activa en la adopción de decisiones.

Adicionalmente, México ha suscrito otros instrumentos internacionales relacionados con la no discriminación contra las mujeres y ha asumido compromisos irreductibles para avanzar en materia de igualdad de género: el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos (1966); la Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969); Pacto Internacional de los Derechos Económicos Políticos y Culturales (1981); la Declaración y el Programa de Acción de Viena (1993); el Programa de Acción Regional para las Mujeres de América Latina y el Caribe (1994); la Declaración y el Programa de Acción de El Cairo (1994); la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (1999); los Objetivos de Desarrollo del Milenio (2000); el Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género (2000); el Consenso de México (2004); el Consenso de Quito (2007); el Convenio sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y Trabajadores Domésticos (2011), los Objetivos de Desarrollo Sostenible (2015), entre otros. A lo anterior se suma la resolución de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que establece que todas las personas que imparten justicia, están obligadas a no aplicar aquellas normas que contravengan los tratados internacionales.

## Nacional

### 1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

En el artículo 1° se señala que: “En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, [...]” Asimismo, se establece que “[...] Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.”; y en el artículo 4° se expresa que “La mujer y el hombre son iguales ante la ley”.

Asimismo, es importante señalar la reforma al artículo 41, en el que se establece la paridad, de la siguiente manera: “La ley determinará las formas y modalidades que correspondan, para observar el principio de paridad de género en los nombramientos de las personas titulares de las secretarías de despacho del Poder Ejecutivo Federal y sus equivalentes en las entidades federativas. En la integración de los organismos autónomos se observará el mismo principio.” **(16)**

2. Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2006

El objeto de esta Ley es “regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres y la lucha contra toda discriminación basada en el sexo.” **(17)**

La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres reconoce la necesidad de impulsar en México la transversalización de género definida como “el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas”**(Título 1, Capítulo I, Art. 5-VII)**.

Además, el Título IV, Capítulo Tercero (De la participación y representación política equilibrada de las mujeres y los hombres), artículo 36, inciso II, menciona que será necesario “Garantizar que la educación en todos sus niveles se realice en el marco de la igualdad entre mujeres y hombres y se cree conciencia de la necesidad de eliminar toda forma de discriminación;”.

3. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007

Tiene por objeto “establecer la coordinación entre la Federación, las entidades federativas, la Ciudad de México y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación, así como para garantizar la democracia, el desarrollo integral y sustentable que fortalezca la soberanía y el régimen democrático establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.” **(18)**

La ley señala que las instituciones educativas son sujetos obligados a dar cumplimiento a las disposiciones para prevenir, atender, sancionar y erradicar las violencias contra mujeres que tienen lugar en sus comunidades.

Asimismo, aunado a ello, la Sección Quinta (De la Secretaría de Educación Pública), Artículo 45, inciso III apunta que es una de las obligaciones del Estado es garantizar acciones y mecanismos que favorezcan el adelanto de las mujeres en todas las etapas del proceso educativo.

4. Ley General de Educación Superior, 2021

Esta Ley General tiene por objeto, entre otros: “Establecer las bases para dar cumplimiento a la obligación del Estado de garantizar el ejercicio del derecho a la educación superior”. Es importante destacar que esta Ley establece entre sus criterios: “La igualdad sustantiva para contribuir a la construcción de una sociedad libre, justa e

incluyente” y “La igualdad de oportunidades que garantice a las personas acceder a la educación superior sin discriminación”. **(19)**

5. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, 2003

El objeto de esta Ley Federal es prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en los términos del Artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato. **(20)**

Específicamente en el Capítulo II (De los criterios, fines y políticas), artículo 10, se menciona que las políticas en materia de educación superior se basarán (entre otros elementos) en:

“La incorporación de la transversalidad de la perspectiva de género en las funciones académicas de enseñanza, investigación, extensión y difusión cultural, así como en las actividades administrativas y directivas con el propósito de contribuir a la igualdad y la equidad en el ámbito de la educación superior e impulsarla en la sociedad;” (inciso XVII)

“La promoción de medidas que eliminen los estereotipos de género para cursar los planes y programas de estudio que impartan las instituciones de educación superior;” (inciso XVIII)

“La promoción y respeto de la igualdad entre mujeres y hombres generando alternativas para erradicar cualquier tipo y modalidad de violencia de género en las instituciones de educación superior;” (inciso XIX)

## UNAM

1. Estatuto General de la UNAM

El artículo 2 del Estatuto, modificado en 2005, señala que “Las mujeres y los hombres en la Universidad gozarán de los mismos derechos, obligaciones y prerrogativas, reconocidos y garantizados por las normas y disposiciones que integran la Legislación Universitaria.” Asimismo, es importante destacar que en 2020 se llevaron a cabo reformas al Estatuto, entre ellas están las modificaciones a los artículos 95, 98 y 99, mediante las cuales se establece a la violencia de género como una casusa grave de responsabilidad, así como se señalan los lineamientos de taxatividad y proporcionalidad para establecer las sanciones, y finalmente, se mandata la paridad en el Tribunal Universitario. **(24)**

2. Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en la UNAM, 2013

Los Lineamientos son de observancia obligatoria y tienen como finalidad establecer las normas generales para regular la equidad de género, como una condición indispensable y necesaria para lograr la igualdad sustantiva; 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. **(25)**

3. 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, 2016 **(26)**

Mediante este Acuerdo se establecen medidas y estrategias que las autoridades y 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, así como las responsabilidades institucionales para atender y sancionar casos como vías para garantizar el derecho humano a una vida libre de violencia en la UNAM.

La prevención de la violencia de género es responsabilidad de las autoridades y personas titulares de las entidades académicas, dependencias administrativas y de cualquier otra instancia Universitaria (Acuerdo Primero).

Por otra parte, en el ámbito de la atención de los casos de violencia de género se establece que será obligación de las autoridades, el funcionariado, las personas titulares de las entidades académicas, dependencias administrativas y de otras instancias universitarias el 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 (Acuerdo Quinto - I).

4. Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM, 2016 (primera versión) y 2019 (segunda versión) **(27)**

Este Protocolo tiene el propósito de establecer en la Universidad los mecanismos de actuación y atención integral a las víctimas de hechos de acoso sexual, hostigamiento sexual, discriminación de género o cualquier otra forma de violencia de género, así las represalias derivadas de la denuncia de tales hechos.

5. Planes de Desarrollo Institucional 2008-2011, 2011-2015, 2015-2019

Los Planes de Desarrollo Institucional (PDI) 2008-2011, 2011-2015, 2015-2019 y 2019-2023 han incluido directrices para contribuir a la incorporación de la perspectiva de género en las diferentes funciones que realiza la Universidad. En cada uno de estos documentos programáticos se ha reconocido a la igualdad de género como una impronta que la institución debe de construir en sus diferentes sectores con la participación de las entidades y dependencias universitarias.

Durante los periodos 2008-2011 y 2011-2015 se impulsó la perspectiva de género en la normatividad relativa al desempeño tanto del cuerpo directivo y de la administración central de la Universidad como en el ámbito académico, de manera que estuviese presente en todas las relaciones entre la comunidad universitaria. Se buscó, además, extender el concepto de equidad no sólo como instrumento para lograr la igualdad sustantiva de nuestra comunidad, sino también entre los individuos en su especificidad. **(12)**

Se hicieron manifiestas en el mundo varias tendencias en la educación superior, entre las que destacan: “[...] el planteamiento de políticas dirigidas a lograr la equidad entre géneros, poblaciones indígenas y grupos sociales diversos” [...] “Las universidades, sobre todo las de carácter público, deben conocer y analizar estas tendencias y tenerlas como referentes para normar su acción en el marco de su autonomía, asumiendo su función de ser la conciencia crítica de la sociedad”. **(12)**

El PDI 2015-2019 consideró los principios esenciales que dan su auténtico sentido transformador y de vocación humana a la Universidad y que atienden el compromiso universitario y permanente reto de formar ciudadanías y profesionistas que sean capaces de ejercer la libertad con respeto hacia la diversidad, con potencial reflexivo y propositivo, que en su desempeño profesional demuestren compromiso social para con sus semejantes y su país, y que pongan en práctica los valores universales.

El PDI-2015-2019 planteó la realización de acciones en los temas de importancia para la Universidad y el país, en especial en los cambios sociales que necesita México. Es por ello que a través del Programa Estratégico “Derechos humanos y equidad de género”, que prioriza “El fomento del desarrollo humano, al goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos y libertades fundamentales, promoviendo el respeto a la dignidad personal para garantizar la armonía y la pluralidad, entre otros valores universitarios, en beneficio de la formación y el ejercicio ciudadanos”, la Universidad continúa la búsqueda de igualdad por considerarla un factor esencial para garantizar el desarrollo de las personas y de la sociedad.

En dicho Plan se plantearon 27 acciones en la UNAM por la igualdad de género. **(13)**

## 6. Plan de Desarrollo Institucional 2019-2023

Este Plan expresa el compromiso de la UNAM con “la sociedad de aprovechar al máximo los recursos de los que dispone en un marco de transparencia, eficacia en sus programas y eficiencia y honestidad en el ejercicio presupuestal.” **(15)**

El PDI 2019-2023 se estructura a través de seis ejes, cinco de éstos se incluye la igualdad sustantiva. Asimismo, cuenta con 20 programas, uno de ellos es el 1.2 denominado Igualdad de género, no discriminación e inclusión a la diversidad; aunado a 10 programas más que están relacionados con la igualdad y 40 de sus 265 proyectos tienen, también, relación con la igualdad sustantiva.

En este PDI se establecen, entre otras, cuatro prioridades en este contexto: atender y prevenir la violencia de género; comunicar y sensibilizar a la comunidad universitaria en materia de igualdad sustantiva; transversalizar la política institucional en materia de

género, y contar con una legislación con perspectiva de género, así como incorporar la perspectiva de género en la docencia y la investigación.

7. Acuerdo rectoral por el cual se crea la Coordinación para la Igualdad de Género en la UNAM, 2020 **(28)**

En marzo de 2020, mediante un Acuerdo Rectoral, se creó la Coordinación para la Igualdad de Género como una instancia dedicada a “diseñar, instrumentar y operar políticas institucionales que permitan consolidar la igualdad de género en las entidades, dependencias e instancias universitarias.” Ubicada en la estructura de la administración central de la Universidad, la Coordinación es un órgano de carácter ejecutivo que articula y acompaña los esfuerzos que se realizan en las diferentes estructuras y comunidades a fin de fortalecer las condiciones de igualdad de género. El alcance de sus atribuciones es transversal, toda vez que los objetivos de su creación contemplan la incorporación de la perspectiva de género en las funciones sustantivas de la Universidad (docencia, investigación, difusión de la cultura), así como la colaboración en la materia con secretarías, coordinaciones, entidades, dependencias e instancias universitarias.

8. Estatuto de la Defensoría de los Derechos Universitarios, Igualdad y Atención de la Violencia de Género, 2020 **(29)**

La Defensoría de los Derechos Universitarios, Igualdad y Atención de la Violencia de Género es un órgano de la Universidad Nacional Autónoma de México que, para contribuir a la promoción de la igualdad entre los universitarios, tiene por objeto, entre otros: “Recibir y atender quejas del alumnado y personal académico de la UNAM, por actos u omisiones que afecten los derechos que otorga la normativa universitaria, y recibir y atender quejas del alumnado, personal académico y personal administrativo por actos u omisiones que constituyan violencia de género”.

Derivado de la modificación a las atribuciones de la Defensoría aprobadas por el H. Consejo Universitario en 2020, este órgano se constituye como el principal canal de acceso de la comunidad universitaria para la presentación de quejas por violencia de género. En este sentido, su nuevo Estatuto previó que la Unidad para la Atención de Denuncias (UNAD) dentro de la UNAM, así como su personal, pasara a formar parte de su composición (Artículo Transitorio Quinto), dejando, entonces, de formar parte de la Oficina de la Abogacía General.

Dicho marco normativo y programático no es limitativo, ya que la dinámica de la vida universitaria genera acciones en beneficio de la igualdad y el acceso a una vida libre de violencia, por lo que se considerarán las normas, lineamientos y demás documentos que favorezcan la igualdad en la Universidad Nacional Autónoma de México, y que no estén contenidas en este documento.

## PRINCIPIOS

La Universidad Nacional Autónoma de México ha creado instrumentos para hacer frente a nuevos retos y desafíos e incidir en la comunidad universitaria para reafirmar y fortalecer sus principios y valores. Tal es el caso de los Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en la UNAM, cuyo objetivo es “el establecimiento de las normas generales para regular la equidad de género, como una condición indispensable y necesaria, para lograr la igualdad de género”. (25) Los principios que guían los Lineamientos Generales para la Igualdad de Género y apoyan la política institucional de género son los siguientes:

- **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”. (23) En otras palabras, se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres y hombres.
- **No Discriminación de Género:** Eliminar toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el sexo u orientación y/o preferencia sexual, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas. (43)
- **Erradicación de la Violencia de Género:** Prevenir, atender y erradicar “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 cometa en instalaciones universitarias”. (44)
- **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”. (30)

Adicionalmente, la Ley General de Educación Superior, publicada en el Diario Oficial el 20 de abril de 2021, establece, en su artículo 8, entre otros, los siguientes criterios:

“La igualdad sustantiva para contribuir a la construcción de una sociedad libre, justa e incluyente; la igualdad de oportunidades que garantice a las personas acceder a la educación superior sin discriminación; el reconocimiento de la diversidad; La cultura de la paz y la resolución pacífica de los conflictos, así como la promoción del valor de la igualdad, la justicia, la solidaridad, la cultura de la legalidad y el respeto a los derechos humanos”.

Con las nuevas disposiciones establecidas en dicha Ley, así como las contenidas en el marco normativo nacional en materia de derechos humanos, igualdad de género, no discriminación y acceso a una vida libre de violencia aplicable, la igualdad sustantiva es hoy una obligación en la educación superior.

## **OBJETIVOS GENERALES, ESTRATEGIAS Y ACCIONES DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL**

### **OBJETIVO GENERAL 1. Promover la igualdad entre mujeres, hombres y diversidades sexo-genéricas en la Universidad**

El principio de igualdad de género cobró una enorme fuerza en la última década del siglo XX, enmarcado en la teoría y doctrina de los derechos humanos y entendido como igualdad de derechos, expresado principalmente como “igualdad ante la ley”. Al derecho de igualdad, en su carácter jurídico formal, se le ha complementado con otros conceptos que buscan establecer la diferencia que existe entre la “igualdad formal”, como derecho, y la “igualdad sustantiva”, que se refiere a la concreción en los hechos de la igualdad entre mujeres y hombres, así como a las diferentes diversidades sexogenéricas. (31)

Los complementos teóricos y metodológicos al principio superior de igualdad se producen a partir de que la igualdad formal, planteada en términos de sexo y género, no puede ser alcanzada en las condiciones de desigualdad histórica producidas por el orden de género a lo largo de siglos.

En este sentido, la igualdad de género se refiere a la “situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar”; y la igualdad sustantiva “es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales”. Estos dos conceptos vertidos en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (32) procuran incorporar al principio de igualdad, los componentes de: mismas posibilidades, mismas oportunidades y mismo trato, buscando eliminar todos aquellos factores vinculados al género que obstaculizan la igualdad de género en cualquier ámbito de la vida social.

Para alcanzar este objetivo general es necesario llevar a cabo acciones encaminadas a reducir las brechas de desigualdad, tales como la segregación ocupacional, la división sexual del trabajo y el denominado Techo del cristal.

**Segregación ocupacional.** “La Organización Mundial del Trabajo, explica la segregación ocupacional como una prueba de desigualdad, que incluye estratificación social en cuanto al poder, las cualificaciones y las ganancias; es decir, es la asignación de las tareas laborales estereotipadas. Esta diferenciación impide a las personas desarrollarse laboral o profesionalmente en actividades no atribuibles a su sexo/género.” (45)

La segregación puede ser tanto vertical como horizontal. La vertical existe cuando “hombres y mujeres tienden a ocupar categorías diferentes dentro de un mismo trabajo (cargos de dirección, coordinación de áreas, altos mandos y subordinados), donde ellos ocupan, por lo general, jerarquías más altas y con mejores salarios.” La segregación horizontal se da cuando “los trabajos “para hombres” están ocupados por ellos (minería, construcción, servicios financieros, entre otros) y los trabajos “para mujeres”, están ocupados por ellas (servicios comunales y sociales, secretariales, servicios educativos, de salud y asistencia social, entre otros).”

**Techo de cristal.** De acuerdo con el Glosario para la Igualdad del Instituto Nacional de las Mujeres, este término “acuñado desde el campo de la psicología para referirse a las barreras invisibles, difíciles de traspasar, que representan los límites a los que se enfrentan las mujeres en su carrera profesional, no por una carencia de preparación y capacidades, sino como consecuencia de la estructura institucional.

“Se refiere entonces a las restricciones y obstáculos que impiden a las mujeres acceder y/o permanecer en puestos de responsabilidad o de dirección; o en su desarrollo profesional en etapas como el embarazo o la crianza de hijos e hijas.”

**División sexual del trabajo.** “se refiere a la manera en que cada sociedad organiza la distribución del trabajo entre los hombres y las mujeres, según los roles de género establecidos que se consideran apropiados para cada sexo.”

En la UNAM hemos avanzado hacia la igualdad entre mujeres y hombres con la creación de normatividad, estructuras, programas y acciones. Un ejemplo de ello es el incremento del 5.38% que se observó en el número de investigadoras titulares “C” de tiempo completo, uno de los nombramientos académicos de mayor nivel, durante el periodo 2005-2015, para 2020 un tercio de este tipo de plazas estaban ocupadas por mujeres. Es importante considerar, también, el incremento de la participación de mujeres –alumnas– en la Facultad de Ingeniería que, de acuerdo a la información de la Dirección General de Administración Escolar (DGAE), pasó del 18.78% en 2005, a 21.9% en 2015 y llegando al 24.76% en el 2020 y de hombres –alumnos– en las Escuelas Nacionales de Trabajo Social, y Enfermería y Obstetricia del 19.14% a 21.5% para el ciclo 2015, llegando al 22.58% en 2020 y del 15.6% a 21.3% con un ligero descenso al 19,68%, respectivamente. En la Facultad de Arquitectura la presencia de las mujeres pasó del 5% que prevalecía en la década de los años 60, a 49.5% para 2015 (34), en 2020, de acuerdo con la DGAE, dicha Facultad cuenta con un 37.06% de alumnas.

Estos datos nos hablan de procesos de cambio paulatino, que habrá que seguir apuntalando institucionalmente para avanzar de manera sustantiva en la igualdad de género dentro de la UNAM.

Para esta tarea, la Comisión Especial de Igualdad de Género del H. Consejo Universitario, con base en los Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en la UNAM, que en su artículo 7º plantea: “Las autoridades universitarias en coordinación con las entidades académicas y dependencias universitarias generarán políticas institucionales que, en el corto, mediano y largo plazo, asegure la igualdad de oportunidades para la participación de mujeres y hombres en los distintos ámbitos universitarios”, propone, de forma no limitativa, algunas estrategias y acciones que pueden coadyuvar en el avance de la igualdad de género en la UNAM.

Sin duda, uno de los desafíos que enfrenta la implementación de las políticas de igualdad de género en la UNAM, diseñadas para cambiar la cultura institucional con el propósito de eliminar las discriminaciones por razón de sexo y la desigualdad de género, es la falta de información. En este contexto, la difusión y divulgación son prácticas que pueden ayudar al cambio institucional, por esta razón, la primera estrategia que se formula estará dirigida a la promoción de la igualdad de género.

De acuerdo con la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT) 2019, elaborada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) en colaboración con el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), señaló que “a nivel nacional, el promedio de horas semanales de tiempo total de trabajo para las mujeres de 12 años y más es de 59.5 horas y para los hombres es de 53.3 horas. El tiempo total de trabajo identifica una brecha desfavorable para las mujeres de 6.2 horas más de trabajo total a la semana.” (35)

Existe una gran cantidad de estadísticas de carácter internacional, nacional y local en la UNAM que muestran con claridad estas diferencias en el uso del tiempo entre hombres y mujeres.

La Organización de las Naciones Unidas para el Adelanto de las Mujeres (ONU Mujeres) ha señalado en su informe *Progress of the World Women 2015-2016* (46), la necesidad de diseñar políticas de corresponsabilidad entre hombres y mujeres y entre los diversos actores de la sociedad (mercado, estado y familias) para responder a las necesidades de cuidado como un interés macrosocial y no como un problema de índole personal.

En este sentido, hace un llamado a nivel mundial para avanzar en las políticas de igualdad, las cuales puedan detonar en resultados, pues a menudo la igualdad formal y la de oportunidades se revela como insuficiente cuando no se remueven los obstáculos estructurales, tales como las responsabilidades familiares asignadas principalmente a las mujeres, que impiden el aprovechamiento de las oportunidades y el goce de los derechos por parte de las mujeres.

La Universidad Nacional Autónoma de México no incluye específicamente el tema de corresponsabilidad o políticas de tiempo en sus Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en la UNAM. Sin embargo, sí se hace mención en esta normatividad de la necesidad de garantizar igualdad de oportunidades al interior de las jerarquías, funciones y actividades universitarias.

Por ello, se considera prioritario que se impulse el posicionamiento del tema de corresponsabilidad como un eje de acción en el que la UNAM debe avanzar de manera formal para concretar la igualdad de género.

## ***ESTRATEGIA 1.1 Actividades de Difusión y Divulgación para la Igualdad de Oportunidades***

Líneas de acción:

- Difundir los Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en la UNAM en todas las entidades académicas y dependencias universitarias a través de sus páginas web.
- Realizar campañas para informar, sensibilizar y concientizar a la comunidad universitaria para la puesta en práctica del contenido de los Lineamientos, a través de actividades culturales y académicas, haciendo uso de recursos de comunicación diversos (impresos, audiovisuales, digitales u otros).
- Promover la participación de actividades realizadas entre pares para difundir los Lineamientos.
- Organizar actividades que sensibilicen, formen y capaciten en temas relacionados con la perspectiva de género en todos los ámbitos universitarios.

- Integrar una actividad relacionada con la equidad e igualdad de género en las jornadas de Inducción durante las actividades de bienvenida al ciclo escolar.
- Diseñar campañas permanentes al interior de la comunidad universitaria para difundir los Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en la UNAM y en particular promover una vida libre de violencia hacia las mujeres.
- Apoyar y extender las acciones de concientización en los distintos ámbitos universitarios, propuestas por la Comisión Especial de Igualdad de Género del H. Consejo Universitario, a través de todos los medios universitarios posibles, en los que se promueva la cultura del respeto y la justicia social.
- Organizar concursos para diseñar campañas en favor de la igualdad y la equidad de género que involucre al alumnado.
- Crear un programa adecuadamente planificado con el apoyo de las autoridades, para sensibilizar en valores, comportamientos y actitudes de respeto que promuevan la igualdad de género y que a su vez impulse entre las personas la toma de responsabilidades de sus acciones.
- Difundir los aportes más significativos de las mujeres de nuestra Universidad.
- Fomentar la participación de las académicas en foros y eventos para reconocer sus aportes en los distintos campos del conocimiento.
- Concertar y suscribir convenios de colaboración con diferentes organismos de los sectores público, privado, nacional, internacional y gubernamental para el desarrollo de proyectos de igualdad de género.
- Promover el conocimiento de las estructuras universitarias que trabajan en la prevención, atención y sanción de la violencia de género, así como en el impulso de la igualdad de género.
- Capacitar a todo el personal de los departamentos de comunicación o difusión de las entidades o dependencias para incorporar la perspectiva de género y no discriminación en el ejercicio de la comunicación social.
- Incorporar la perspectiva de género de forma transversal en las actividades de extensión culturales, deportivas, de difusión, administrativas y/o directivas que se llevan a cabo en la UNAM.

### ***ESTRATEGIA 1.2 Promover la Participación de la Comunidad Universitaria y en Especial de las Mujeres y Diversidades Sexo-Genéricas en aquellos campos en los que todavía su presencia es limitada***

Líneas de acción:

- Considerar la perspectiva de género en los procesos de evaluación académico-administrativos, procurando que los estereotipos de género no sean reproducidos en la valoración de méritos académicos y laborales.
- Diseñar e implementar en la medida de lo posible acciones afirmativas (temporales, razonables, proporcionales y con base en diagnósticos sólidos) a fin de buscar equilibrios en la composición del personal académico y administrativo
- Proponer e implementar acciones afirmativas para la comunidad estudiantil, en los casos (entidades, dependencias, áreas de conocimiento, niveles) en los que se identifiquen formas de segregación por sexo-género.

- Incentivar a través de acciones de orientación vocacional una presencia paritaria, sobre todo en las áreas del conocimiento en donde la presencia es desequilibrada.
- Motivar en todos los niveles que se imparten en la Universidad a las mujeres para avanzar en su trayectoria y desarrollo académico.
- Procurar la sensibilización de quienes integran cuerpos colegiados sobre la importancia de garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de desarrollo académico y laboral.
- Promover la participación igualitaria de las personas por sexo-género en cargos de toma de decisiones y cuerpos colegiados.

### ***ESTRATEGIA 1.3 Promover la Erradicación de Estereotipos de Género en la Elección de Carrera***

Líneas de acción:

- Incorporar la perspectiva de género en los servicios de orientación vocacional relacionados con la elección de carrera para la población estudiantil de iniciación universitaria y nivel medio superior.
- Diseñar actividades de sensibilización, difusión y toma de responsabilidad que posibiliten, en el mediano y largo plazo, transformar los estereotipos de género asociados con la elección de carrera.
- Incentivar y fortalecer actividades encaminadas al reconocimiento de las mujeres en áreas tradicionalmente masculinas como la ciencia, la tecnología, las ingenierías, etc., y de hombres en áreas tradicionalmente femeninas, como la enfermería, psicología, trabajo social, lenguas, etc., visibilizando sus aportes en éstas.
- Incentivar la participación de las mujeres en las áreas de conocimiento, disciplinas y líneas de investigación en las que su participación como estudiantes o académicas sea limitada, en especial aquellas que se asocian con capacidades culturalmente consideradas masculinas.
- Implementar un programa de acompañamiento en la entidad o dependencia que evite la deserción de mujeres de las carreras de las áreas de las ciencias físico-matemáticas e ingenierías y otras donde su participación sea menor al 40%.
- Diseñar e implementar un programa de apoyo a estudiantes en la entidad o dependencia para incrementar el número de mujeres tituladas en las carreras de las áreas de las ciencias físico-matemáticas e ingenierías y otras donde su participación sea menor al 40%.
- Capacitar a los colegios de orientación educativa en torno a las desigualdades que genera la división sexual del trabajo y cómo condiciona la elección de carrera
- Diseñar actividades de sensibilización, difusión y toma de responsabilidad que posibiliten, en el mediano y largo plazo, transformar los estereotipos de género asociados con la elección de carrera.

### ***ESTRATEGIA 1.4 Promover la Corresponsabilidad de los Cuidados entre Hombres y Mujeres***

Líneas de acción:

- Difundir y promover las políticas de corresponsabilidad en maternidad y paternidad de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo y demás disposiciones normativas aplicables de carácter federal, estatal y local.
- Promover el ejercicio de acciones dirigidas al personal académico y administrativo dispuestas en el ámbito de la corresponsabilidad de los cuidados, a partir de un enfoque que fomente el involucramiento de los hombres en el cuidado y equilibre los tiempos y las responsabilidades que se concentran mayoritariamente en las mujeres.
- Promover el análisis, discusión y reflexión de los aportes de investigaciones que muestren las diferencias en el uso del tiempo entre hombres y mujeres y las desiguales oportunidades entre unos y otras para el desarrollo de trayectorias profesionales y de estudio a través de coloquios, conferencias, talleres, entre otros.
- Promover el diseño e incorporación a la infraestructura de espacios universitarios inclusivos en entidades y dependencias para la realización de tareas y cuidados compartidos (cambiadores de pañales, lactarios, entre otros).
- Incentivar una cultura de corresponsabilidad de los cuidados entre hombres y mujeres, así como con un enfoque de diversidad sexogenérica y de la composición de los hogares, en el ámbito escolar, laboral y familiar a través de programas específicos que promuevan la igualdad de género.
- Diseñar criterios en las entidades y dependencias universitarias para armonizar los tiempos de las jornadas laborales y, en su caso, los horarios de estudio, con las actividades de cuidado que realizan las personas integrantes del personal académico y administrativo, así como la comunidad estudiantil (por ejemplo, en la docencia, brindar facilidad para la elección de horarios compatibles).
- Realizar campañas sobre la importancia de la corresponsabilidad al interior de la Universidad. Entrega de hojas informativas a las mujeres y hombres con el talón de pago y de algún otro material de apoyo. Autocuestionarios de corresponsabilidad.
- Implementar campañas dirigidas a fomentar la corresponsabilidad en el trabajo de cuidados.
- Implementar campañas dirigidas a erradicar los estereotipos y roles de género que asocian el trabajo de cuidados exclusivamente a las mujeres; particularmente, dirigir campañas a hombres para promover una participación equilibrada, justa y responsable en el tiempo y las actividades dedicadas al cuidado, y a hacer visibles los efectos de la división sexual del trabajo sobre las mujeres cuidadoras.
- Implementar campañas para eliminar las prácticas que asocian el trabajo de cuidados a las mujeres en la vida cotidiana universitaria.

## **OBJETIVO GENERAL 2. Erradicar la violencia y discriminación de género en la Universidad**

Según los Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en la UNAM, la violencia de género es “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 cometa en instalaciones universitarias”.

El procedimiento establecido en el Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM aplica para los actos de violencia de género ocurridos en el marco de

las relaciones universitarias, que vulneren la normativa, el orden, la disciplina, los principios y valores que deben guiar la conducta de la comunidad universitaria, o que se derive de una relación académica, laboral o análoga.

Asimismo, en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, se establecen los tipos y modalidades de la violencia de género, los cuales son:

- Tipos de violencia: psicológica, física, patrimonial, económica y sexual.
- Modalidades de Violencia. Son las formas, manifestaciones o los ámbitos de ocurrencia en las que se presenta la violencia y pueden ser:
  - Violencia familiar.
  - Violencia laboral y docente (incluyen el acoso o el hostigamiento sexual).
  - Violencia en la comunidad.
  - Violencia institucional.
  - Violencia política.
  - Violencia digital y mediática.
  - Violencia feminicida.

Además de que en el Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM se reconocen otros tipos de violencia análoga tales como:

- Discriminación por identidad de género, por orientación sexual, por expresión de género, por sexo y por género.
- Acoso sin connotación sexual.
- Hostigamiento sin connotación sexual.

En las últimas décadas, a nivel mundial se ha registrado un creciente reconocimiento de la importancia del tema de la violencia de género. Derivado de ello, se han creado diversos instrumentos internacionales que tienen como objetivo prevenirla, sancionarla y erradicarla.

La violencia de género es un problema que afecta principalmente a las mujeres, pero también de manera relevante a las diversidades sexogenéricas y a determinados varones como parte de los rituales de la masculinidad o como sanción a su incumplimiento de las normas de género; sus repercusiones impactan gravemente a la sociedad, convirtiéndose en un fenómeno con consecuencias negativas; año con año la estadística ha ido en ascenso y demuestra que la violencia que hombres y mujeres ejercen puede adoptar muy diversas formas; generalmente comienza de modo insidioso por lo que con frecuencia es difícil de reconocer incluso por la propia víctima.

Los costos sociales y económicos de la violencia de género son enormes, en algunos países han empezado a contabilizar su impacto en el mercado laboral y en los sistemas de procuración de justicia y salud.

Por lo anterior, resulta indispensable que la Universidad, institución comprometida con un ambiente libre de violencia y discriminación de género, implemente estrategias y acciones contundentes, que concienticen a la comunidad universitaria sobre la importancia de prevenir, reconocer, denunciar, atender y sancionar toda manifestación de violencia y discriminación de género tanto en el ámbito laboral como académico.

## **ESTRATEGIA 2.1 Prevención, Desnormalización y Reconocimiento de las Violencias**

Líneas de acción:

- Instrumentar diagnósticos cuantitativos y cualitativos que permitan conocer la situación de la discriminación y la violencia de género en la UNAM.
- Promover el conocimiento del Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM y su operación entre la comunidad universitaria, así como el 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.
- Instrumentar campañas de prevención y sensibilización sobre la violencia de género a través de manuales, folletos, carteles, *Gaceta UNAM*, boletines y redes sociales dirigidos a la comunidad. **(37)**
- Implementar talleres educativos dirigidos a la comunidad universitaria que fomenten el autocuidado, la sensibilización y la prevención de la violencia de género.
- Impartir talleres, cursos, conferencias y otras actividades orientadas a la concientización sobre la igualdad de género, y promover la transversalización de contenidos, que permitan reconocer los propios procesos cognoscitivos y emocionales con el fin de modificar estereotipos que discriminen y fomenten la violencia de género. **(38)**
- Impartir talleres, cursos, conferencias y promover la transversalización de contenidos orientados a eliminar estereotipos sexistas, en todas las áreas, como los procesos de formación; las tareas de orientación educativa; normatividad; sistemas de comunicación y el uso de lenguaje incluyente con la finalidad de alcanzar la igualdad de género.
- Fomentar la cultura de la denuncia entre la comunidad universitaria a través de manuales, folletos, carteles, *Gaceta UNAM*, boletines y redes sociales, en los que se dé a conocer cuáles son los tipos y modalidades de violencia de género, así como las instancias encargadas de brindar asesoría, orientación y seguimiento de las denuncias en esta materia.
- Impulsar el desarrollo de una campaña de difusión sobre autocuidado y consentimiento sexual dirigido al alumnado integrante de la comunidad universitaria.
- Diseñar e implementar cursos en modalidad virtual, para la comunidad académica de todos los niveles educativos de la Universidad sobre la violencia de género como una conducta contraria a la Legislación Universitaria.
- Diseñar e implementar cursos virtuales para el alumnado de la UNAM sobre la violencia de género como una conducta contraria a la Legislación Universitaria.
- Promover una campaña de información sobre los tipos y modalidades de violencia, en especial la violencia digital y mediática.
- Sensibilizar a la comunidad universitaria sobre la importancia de señalar y rechazar la violencia de género y evitar minimizar o naturalizar los actos de violencia por razones de género.
- Diseñar e implementar campañas de cuidado y autocuidado comunitario para prevenir la violencia de género en los espacios universitarios y en sus extensiones (prácticas de campo, estancias, servicio social, entre otras).

- Capacitar al personal académico y administrativo para identificar los tipos de violencia de género y trabajar en desnormalizar dichas conductas y prácticas en la vida universitaria.
- Fomentar senderos seguros dentro y en las inmediaciones de las instalaciones.
- Adecuar las instalaciones sanitarias con la implementación de medidas que respeten los derechos y la dignidad de las personas y se constituyan en espacios libres de violencia.
- Diseñar actividades de sensibilización dirigidas a los hombres con el fin de establecer procesos de reflexión crítica sobre los modelos de masculinidad y su relación con el ejercicio de violencias de género tanto dentro como fuera de las relaciones universitarias.

## ***ESTRATEGIA 2.2 Denuncia, Atención y Sanción***

Líneas de acción:

- Promover que tanto el Protocolo para la Atención de casos de Violencia de Género en la UNAM como el Estatuto de la Defensoría de los Derechos Universitarios, Igualdad y Atención de la Violencia de Género estén disponibles en los portales principales de cada entidad y dependencia.
- Dar a conocer las instancias y procedimientos para la presentación de quejas por actos de violencia de género, así las vías de contacto directo para que las víctimas reciban acompañamiento jurídico y psicológico.
- Armonizar el trabajo que realizan las diferentes instancias responsables de la atención y sanción de casos de violencia de género a fin de lograr una articulación en los procesos disciplinarios y administrativos, de conformidad con la legislación universitaria.
- Diseñar una estrategia de actualización y fortalecimiento para el Tribunal Universitario con el fin de que pueda juzgar con perspectiva de género.
- Sensibilizar, actualizar y fortalecer las capacidades de las y los titulares de las entidades académicas y dependencias universitarias para que, en sus niveles de competencia, implementen e instruyan el cumplimiento de los procesos de prevención, investigación, sanción y reparación de los daños producidos por la violencia de género en sus comunidades, en coordinación con las instancias universitarias con facultades en la materia y en apego a la normatividad correspondiente.
- Sensibilizar, actualizar y fortalecer las capacidades de las y los titulares de las entidades académicas y dependencias universitarias sobre los procedimientos disciplinarios y administrativos ante casos de violencia de género, el enfoque pro persona y la importancia de la no revictimización.
- Impulsar mecanismos de transparencia apegados a la normatividad aplicable en la materia, que den certeza del procedimiento y resolución de los casos de violencia de género en la UNAM.
- Capacitar al personal académico, administrativo y de las oficinas jurídicas para llevar a cabo procedimientos administrativos y disciplinarios, en apego a la normatividad universitaria, así como para evitar la revictimización de las personas que sufren violencia de género.

### **OBJETIVO GENERAL 3. Erradicar la discriminación por razones de género en la Universidad**

La no discriminación es un derecho humano previsto en el marco jurídico mexicano que prohíbe el trato diferenciado no justificado con el fin de negar o limitar el ejercicio de derechos. Las desigualdades estructurales por raza, etnicidad, discapacidad, condición migratoria, edad, condición socioeconómica, apariencia y, de manera específica, sexo-género (que afecta a mujeres en espacios públicos y privados de formas directas y soterradas, a hombres que ejercen identidades genéricas no normativas, así como al amplio abanico de posibilidades identitarias, vinculatorias y expresivas de las diversidades sexogenéricas, entendidas como disrupciones a los mandatos binarios de la masculinidad y la feminidad) se evidencian en escenarios específicos de maltrato, denigración, invisibilidad y exclusión de quienes se ubican en alguna o varias de dichas condiciones de subordinación social y asimetría de poder.

En el campo de las políticas de igualdad de género, las acciones institucionales para erradicar la discriminación requieren modificar los imaginarios contenidos en las normas, los procedimientos, los discursos y los sistemas de creencias que fundan las prácticas cotidianas de los grupos. En específico, su diseño debe de prestar atención en las condiciones de acceso a derechos como el tránsito, la postulación a procesos de selección, la participación en espacios, la libertad de expresión y de autodeterminación, y analizar los casos en los que la desobediencia a los mandatos patriarcales de género (por ejemplo, la predilección de que las mujeres desarrollen trabajos de cuidados o el rechazo a la expresión de género no convencional de una persona) constituye el criterio de un trato desigual que puede resultar hostil.

Los diagnósticos disponibles en la Universidad han puesto de manifiesto la discriminación vivida por las mujeres de los sectores académico, administrativo y estudiantil tanto en sus interacciones cotidianas como desde la interposición de expectativas y mandatos de género que impiden la igualdad de oportunidades respecto a sus colegas varones; en el caso de las diversidades sexogenéricas, los diagnósticos incipientes en la materia asocian su condición de género a la vivencia de rechazo, intolerancia y exclusión. En este sentido, se propone que el diseño de las políticas institucionales para la igualdad de género prevea el impulso de acciones específicas para modificar las relaciones universitarias mediante el cuestionamiento a los mandatos culturales que sancionan la libertad de elección de las mujeres y de las diversidades LGBTTTIQ+, así como los posibles efectos de discriminación hacia hombres que desafían las normas de sexo-género.

#### ***ESTRATEGIA 3.1. Generar espacios académicos y laborales libres de discriminación hacia las mujeres.***

Líneas de acción:

- Realizar actividades de sensibilización sobre la igualdad de género y no discriminación en la Universidad a toda la población estudiantil, de manera prioritaria a estudiantes de nuevo ingreso.
- Realizar actividades de sensibilización sobre igualdad de género y no

discriminación en la universidad al personal académico y administrativo (confianza y funcionariado).

- Realizar actividades que sensibilicen y visibilicen la necesidad de erradicar comentarios y estereotipos ofensivos en espacios académicos y laborales.
- Realizar actividades que sensibilicen y visibilicen sobre los sesgos de género o conductas que limitan o inhiben las intervenciones orales de las mujeres y de las minorías en clase y en otras actividades académicas.
- Fomentar la redistribución de las tareas que se consideran tradicionalmente femeninas (preparación de alimentos, limpieza de áreas comunes, atención al público, logística de eventos, entre otros).
- Capacitar a todo el personal de los departamentos de comunicación o difusión de la entidad o dependencia para incorporar la perspectiva de género y no discriminación en el ejercicio de la comunicación social.

### ***Estrategia 3.2. Generar espacios académicos y laborales libres de discriminación a las diversidades sexogenéricas***

Líneas de acción:

- Realizar actividades de sensibilización sobre igualdad de género y no discriminación a las diversidades sexogenéricas en la universidad.
- Realizar actividades que sensibilicen y visibilicen la necesidad de erradicar comentarios y estereotipos ofensivos hacia las diversidades sexogenéricas en espacios académicos y laborales.
- Capacitar al personal académico para evitar y erradicar la discriminación a la población estudiantil LGBTTTIQ+.
- Diseñar espacios, procedimientos y acciones afirmativas que respondan a las necesidades específicas de las diversidades sexogenéricas.

### ***Estrategia 3.3. Actividades de difusión y divulgación para la igualdad de oportunidades***

Líneas de acción:

- Difundir en la comunidad la Ruta de Atención de Casos de Violencia de Género y el marco normativo en el que se sustenta.
- Implementar campañas dirigidas a erradicar los estereotipos y roles de género que asocian el trabajo de cuidados exclusivamente a las mujeres.
- Implementar campañas para eliminar las prácticas que generan la feminización del trabajo de cuidados en la vida cotidiana universitaria.
- Implementar campañas dirigidas a erradicar el acoso y la estigmatización hacia la población sexodiversa.
- Implementar campañas para prevenir comportamientos lesbofóbicos, homofóbicos, bifóbicos, transfóbicos e interfóbicos, dirigidos a la comunidad universitaria.
- Difundir información sobre la atención de casos de discriminación a la población sexodiversa.

### ***Estrategia 3.4 Emplear formas igualitarias y no sexistas en comunicaciones orales, escritas y visuales***

Líneas de acción:

- Fomentar del lenguaje incluyente en los formatos, informes y documentos oficiales emitidos por la UNAM.
- Utilizar la forma femenina en los títulos académicos, cargos y ocupaciones cuando se hace referencia a una mujer, por ejemplo: química/químico, coordinadora/coordinador, directora/director.
- Evitar el uso exclusivo del femenino para las profesiones y ocupaciones tradicionalmente asociadas con las mujeres, por ejemplo: Las secretarias/ el personal secretarial.
- Utilizar sustantivos neutros al hacer referencia a puestos de trabajo sin suponer que quienes los ocupan son hombres, por ejemplo: "Es responsabilidad de cada jefe de departamento"/"Es responsabilidad de las jefaturas de departamento".
- Si no se conoce el sexo de la persona a quien se hace referencia, se recomienda utilizar los pronombres quien o quienes, por ejemplo: "El académico emitirá su opinión"/"Quien dictamine emitirá su opinión".

### ***Estrategia 3.5 Promover el uso de sustantivos con marca de género específica por sustantivos genéricos, sustantivos colectivos y sustantivos neutros.***

Líneas de acción:

- Procurar el uso de sustantivos genéricos (aquellos que engloban tanto a masculino como a femenino) como persona, cónyuge, víctima, en lugar de sustantivos que engloben a un solo sexo como hombre, alumno.
- Sustituir sustantivos con marca de género específica con sustantivos colectivos: los funcionarios/el funcionariado; los profesores/el profesorado; los administrativos/ el personal administrativo; los alumnos/el alumnado.
- Hacer referencia al área y no a la persona que ostenta el cargo, por ejemplo: El director/la dirección, el administrador/la administración, el jefe/la jefatura.

### ***Estrategia 3.6 Evitar los pronombres y determinantes que hagan distinción de género***

Líneas de acción:

- Se sugiere cambiar el uso de determinantes y pronombres con marca de género, por aquellos que sean neutros, por ejemplo: "Los solicitantes/cada solicitante"; "Los participantes/quienes participen"; "Los funcionarios y académicos asistieron a..."/"Funcionariado y personal académico asistieron a..."
- Al dirigirse tanto a hombres como a mujeres, se recomienda utilizar formas que engloben a ambos sexos, sustituyendo al sujeto por una estructura con "se", por ejemplo: "El solicitante deberá llenar la hoja"/"Se llenará la hoja"; "El alumno acudirá al aula"/"Se acudirá al aula".

### ***Estrategia 3.7. Emplear dobles formas y diagonales.***

Líneas de acción:

- Evitar el uso de dobles formas y diagonales siempre que existan términos genéricos, pero pueden ser útiles en algunos casos concretos como los formularios (Firma del/de la, interesado/a) o cuando falta espacio, en una lista de cargos (director/a, profesor/a, secretario/a, jefe/a). Es recomendable el uso de diagonales o paréntesis cuando no se sabe si una carta u oficio será recibido por una mujer o un hombre: Estimado/Estimada; Sr./Sra.; Interesado(a).

### ***Estrategia 3.8. Evitar la asimetría en el tratamiento de hombres y mujeres***

Líneas de acción:

- Se recomienda no anteponer sistemáticamente el masculino frente al femenino y alternar su orden de forma aleatoria, en unas ocasiones anteponiendo el femenino y en otras el masculino.

## **OBJETIVO GENERAL 4. Fortalecer la docencia y la investigación con perspectiva de género en la UNAM**

La categoría de género se ha revelado como una herramienta analítica que permite hacer inteligible la desigualdad estructural entre mujeres, hombres y diversidades sexogenéricas como forma de organización social, y las múltiples injusticias que este sistema produce en la vida de las mujeres. Es decir, la perspectiva de género ha posibilitado el análisis de las relaciones de género dando cuenta de su construcción, reproducción y posibilidades de transformación.

En este sentido, el desarrollo de teorías de género dentro de la academia representa un enriquecimiento de los enfoques posibles para la generación de nuevo conocimiento científico.

Por lo tanto, la Universidad, en sus esfuerzos por transversalizar la perspectiva de género en sus funciones sustantivas, debe realizar acciones encaminadas a que este concepto analítico sea enseñado dentro de sus aulas y a promover que se realice investigación de alto nivel para que a través de esta perspectiva se contribuya al entendimiento de la complejidad con que las construcciones de género interactúan con procesos sociales, políticos, económicos y culturales específicos.

Dentro de la UNAM se ha recorrido un largo camino para incorporar a los estudios de género como un campo especializado de producción de conocimiento. El proceso hacia su institucionalización puede datarse en 1984 con la creación del Centro de Estudios de la Mujer en la Facultad de Psicología y su posterior evolución para convertirse en el Programa Universitario de Estudios de Género (1992), actualmente Centro de Investigaciones y Estudios de Género (2016). Asimismo, ha sido relevante la apertura de diversas

asignaturas en los planes y programas de estudio de licenciatura, posgrado y especialidades

Para agosto de 2021 la UNAM ofrece 97 materias de grado y posgrado relacionadas con la temática de género. Mención aparte merece la creación del Posgrado en estudios de género en diciembre del 2020.

Como parte de la política institucional se propone fortalecer estas iniciativas académicas y avanzar en estrategias y líneas de acción como las que se enuncian a continuación:

### ***ESTRATEGIA 4.1 Fortalecer la oferta de asignaturas y contenidos sobre igualdad y perspectiva de género en todos los niveles educativos de la UNAM***

Líneas de acción:

- Promover la incorporación de contenidos de carácter transversal sobre igualdad y perspectiva de género, en los planes y programas de estudio en todos los niveles educativos.
- Promover la incorporación de asignaturas obligatorias o de requisito de permanencia sobre igualdad de género y prevención de la violencia de género en los planes de estudio.
- Ampliar la oferta de asignaturas optativas y de profundización en el campo de los estudios de género y su interacción con otras áreas de conocimiento.
- Promover la participación del alumnado y del profesorado en seminarios sobre estudios de género en los programas de posgrado de la Universidad en todas las áreas del conocimiento.
- Difundir las ofertas de estudios de posgrado con perspectiva de género que actualmente se encuentran en la UNAM, procurando que se establezcan vínculos colaborativos entre éstas para promover su fortalecimiento y continuidad.
- Impulsar nuevas ofertas de estudios de posgrado sobre igualdad y perspectiva de género.
- Promover la incorporación en los planes de estudio el uso de fuentes de consulta inclusiva que contemple libros, estudios, investigaciones, ensayos académicos teóricos, entre otros, elaborados también por mujeres.

### ***ESTRATEGIA 4.2 Promover la incorporación de la perspectiva de género en la docencia universitaria***

Líneas de acción:

- Difundir entre el personal docente recursos (bibliográficos, audiovisuales, sonoros, entre otros) sobre género que puedan ser utilizados en sus actividades dentro del aula.
- Capacitar al personal docente de la UNAM en perspectiva de género aplicada al trabajo frente a grupos, así como a los contenidos curriculares.
- Invitar al personal docente a incluir en sus programas de trabajo discusiones, temas, bibliografía sobre género que permitan enriquecer las perspectivas de análisis del alumnado.
- Ampliar las ofertas de capacitación para docentes en temáticas de género, por ejemplo, a través del diseño de diplomados y cursos.

- Sensibilizar al personal docente sobre la importancia de evitar todo comportamiento de carácter discriminatorio en su relación con el alumnado.
- Promover la presentación de proyectos con perspectiva de género, en programas especiales, como por ejemplo, el Programa de Apoyo a Proyectos Institucionales para el Mejoramiento de la Enseñanza (PAPIME).
- Crear espacios de reflexión para propiciar que el personal académico identifique los sesgos de género que invisibilizan las aportaciones, los puntos de vista y las necesidades de las mujeres creadoras del conocimiento y de las obras.
- Organizar actividades (foros, seminarios, distinciones) en donde se publiquen y compartan las buenas prácticas que lleva a cabo el personal docente para incorporar la perspectiva de género en la práctica pedagógica.
- Capacitar al personal académico de nuevo ingreso a fin de que cuente con herramientas para incorporar la perspectiva de género en la práctica pedagógica.
- Capacitar al personal académico de investigación para incorporar la perspectiva de género en sus actividades académicas.
- Incorporar en la formación de estudiantes herramientas metodológicas para llevar a cabo investigación con perspectiva de género.

### ***ESTRATEGIA 4.3 Impulsar el fortalecimiento de investigaciones de alto nivel desde la perspectiva de género***

Líneas de acción:

- Promover la incorporación de la perspectiva de género en la reglamentación referente a las opciones de titulación de licenciatura y posgrado.
- Promover acciones para fortalecer la investigación con perspectiva de género al interior de la UNAM, como el programa de apoyo para la investigación e innovación tecnológica (PAPIIT).
- Incentivar la creación de claustros que estudien las desigualdades de género en sus campos disciplinares.
- Promover la realización de seminarios de investigación con perspectiva de género de carácter permanente.
- Fortalecer actividades académicas para la difusión de investigaciones con perspectiva de género como conferencias, mesas de reflexión, foros, entre otros.
- Promover el reconocimiento de las investigaciones de alto nivel con perspectiva de género que se realicen en la UNAM.
- Promover acciones de vinculación interinstitucional con otras universidades para fortalecer la investigación en temáticas de género.
- Difundir materiales que hagan visibles algunos sesgos de género identificados en la producción de conocimiento del campo de estudio de la entidad.
- Incentivar la integración mixta y paritaria de espacios y grupos de investigación.

### **OBJETIVO GENERAL 5. Desarrollar y elaborar estadísticas y diagnósticos con perspectiva de género**

El desarrollo de estadísticas con perspectiva de género, tal como lo señalan los Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en la UNAM (39), son una herramienta fundamental para tomar decisiones y conocer el estado que guardan las brechas de

desigualdad de género en nuestra Universidad, así como para diseñar e implementar estrategias y acciones institucionales encaminadas al logro de la igualdad de género en esta Casa de Estudios.

En este sentido, atendiendo lo señalado en la sección C, artículo 9º de los Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en la UNAM, todas las entidades académicas y dependencias universitarias deben generar información estadística desagregada por sexo-género, con indicadores construidos con perspectiva de género, y evaluar el impacto de las acciones y medidas desarrolladas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de género. Para cumplir con este mandato es necesario revisar y rediseñar un conjunto de estrategias metodológicas que nos permitan la recopilación, sistematización y análisis de datos, así como la interpretación de la información resultado de estas operaciones, desagregadas por sexo y con perspectiva de género.

Dichas estrategias nos permitirán identificar y analizar los factores estructurales, culturales y psicológicos que influyen en la desigualdad de la comunidad universitaria. **(40)** A su vez, es muy importante que los análisis estadísticos dialoguen con otras formas de aproximación al ordenamiento de género, como las técnicas cualitativas que recuperan el sentido y la vivencia de prácticas y representaciones de las comunidades.

Como diversos estudios lo señalan, conocer, entender y erradicar los factores involucrados en las distintas brechas de desigualdad de género no es una tarea sencilla y no es suficiente trabajar con estadísticas únicamente desagregadas por sexo, ni tampoco es suficiente apoyarse en una única herramienta metodológica. El fenómeno de la desigualdad de género es complejo, multifactorial y frecuentemente naturalizado, por lo que su identificación y análisis requiere de herramientas cuantitativas y cualitativas que se complementen exitosamente.

El objetivo es contar con resultados estadísticos, desarrollados bajo indicadores construidos ex profeso para ello, así como con estudios cualitativos que nos permitan realizar diagnósticos contextualizados sobre las brechas de desigualdad de género en la Universidad. A partir de estos estudios, se promoverá el desarrollo de políticas institucionales integrales –en donde no sólo se mira un factor– dirigidas a revertir algunas de las tendencias que inciden en la desigualdad de género en nuestra Institución. En este sentido, contar con un conjunto de diagnósticos institucionales sobre el estado que guarda la igualdad de género en la Universidad sería de gran utilidad para el desarrollo y la evaluación de las políticas que en la materia se pudieran desarrollar.

Considerando lo anterior, la Comisión Especial de Igualdad de Género, propone instrumentar las estrategias que se enumeran a continuación:

## ***ESTRATEGIA 5.1 CREAR UN SISTEMA UNIVERSITARIO DE ESTADÍSTICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO***

Líneas de acción:

- Promover la participación de las entidades académicas y dependencias universitarias en el ingreso de la información a los sistemas universitarios de estadísticas con perspectiva de género.
- Desarrollar los indicadores que permitan evaluar las acciones instrumentadas para erradicar la desigualdad de género reportadas en los sistemas universitarios de estadísticas con perspectiva de género.
- Vincular los principales bancos de datos universitarios a los sistemas universitarios de estadísticas con perspectiva de género.
- Establecer vínculos entre las entidades académicas y dependencias universitarias, para diseñar una propuesta de estadística con perspectiva de género en la UNAM.

## ***ESTRATEGIA 5.2 REALIZAR DIAGNÓSTICOS Y EVALUACIONES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO***

Líneas de acción:

- Generar talleres institucionales para elaborar herramientas metodológicas que permitan el desarrollo de diagnósticos sobre condiciones de igualdad de género contextualizados a partir de la sistematización de información cualitativa. Diagnósticos que sean pertinentes y que consideren los distintos tipos de población universitaria: alumnado, personal académico y personal administrativo; entidad académica o dependencia universitaria, nivel y modalidad educativa de todas las áreas de conocimiento, niveles académicos, sistema y ubicación geográfica.
- Incluir variables de género en todas las bases de datos de la entidad o dependencia vinculadas a los procesos institucionales de recolección de información como: inscripciones, contrataciones, otorgamiento de prestaciones, entre otros.
- Contar con estadísticas con perspectiva de género que muestren la situación que vive la Universidad en materia de igualdad
- Realizar un diagnóstico general de los planes y programas de estudio con contenidos con perspectiva de género para identificar la manera de fortalecerlos.
- Realizar evaluaciones periódicas a la implementación de la Política Institucional
- Contar con una línea base sobre la situación de igualdad de género que permita conocer el avance en materia de igualdad en la UNAM
- Construir indicadores con perspectiva de género para medir la situación en materia de igualdad en las diferentes estructuras, funciones sustantivas y sectores universitarios
- Construir un repositorio estadístico sobre la situación de la igualdad de género en la UNAM
- Evaluar periódicamente la efectividad de los indicadores con perspectiva de género para su ajuste, corrección y/o permanencia.
- Identificar las dependencias universitarias en donde residen los principales bancos de datos universitarios.
- Generar un banco de datos de indicadores con perspectiva de género en la Universidad.
- Contar con un mecanismo que integre a las Instituciones de Educación Superior, que permita medir el avance en la construcción de espacios libres de desigualdades y violencias de género.

### **ESTRATEGIA 5.3. DESARROLLAR POLÍTICAS UNIVERSITARIAS A FAVOR DE LA IGUALDAD DE GÉNERO A PARTIR DE LOS INDICADORES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO**

Líneas de acción:

- Promover el desarrollo de estadísticas con perspectiva de género alineadas con las políticas universitarias a favor de la igualdad.
- Identificar las áreas de oportunidad para el fortalecimiento de las políticas universitarias a favor de la igualdad de género
- Diseñar políticas focalizadas con perspectiva de género que permitan disminuir las desigualdades más amplias que se identifiquen en las diferentes estructuras, funciones sustantivas y sectores universitarios.
- Promover la evaluación de las políticas universitarias a favor de la igualdad de género, en función a la evaluación de los indicadores con perspectiva de género.

## **RECOMENDACIONES**

### **COMISIONES INTERNAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA UNAM (CInIG)**

La UNAM ha sido pionera en el establecimiento de instancias destinadas a la promoción de la igualdad de género entre quienes la conforman. Particularmente, la Comisión Especial de Igualdad de Género del H. Consejo Universitario (CEIG), es responsable de diseñar las directrices de la política institucional y, a su vez, corresponde a la Coordinación para la Igualdad de Género (CIGU) diseñar, instrumentar y operar, previo acuerdo con la persona titular de la Rectoría, las políticas que en materia de género requiera la Universidad para el desarrollo armónico e igualitario de sus funciones sustantivas como la convivencia solidaria y plural de su comunidad.

Para seguir avanzando en el proceso de institucionalización de la perspectiva de género en las políticas, programas y en la vida cotidiana de la comunidad universitaria, dadas las características plurales y la magnitud de nuestra Casa de Estudios, el 17 de noviembre de 2020, por recomendación de la CEIG, se publicaron los Lineamientos generales para guiar la conformación y el funcionamiento de las Comisiones Internas para la Igualdad de Género (CInIG) en entidades académicas y dependencias universitarias de la UNAM (en adelante Lineamientos).

De acuerdo con los citados Lineamientos, las Comisiones Internas para la Igualdad de Género (CInIG) son órganos auxiliares de las entidades académicas o dependencias universitarias cuyo objetivo, en concordancia con la CIGU, es impulsar la implementación de la política institucional en materia de igualdad de género de la Universidad y prevenir cualquier tipo de discriminación y violencia por razones de género, a través de acciones sistemáticas y profundas diseñadas con la participación de las autoridades y la comunidad. Las CInIG tienen un carácter institucional dentro de las entidades académicas y dependencias universitarias. Constituyen una estructura fundamental a nivel local, por lo

que deben incluir las visiones y necesidades de sus comunidades a partir de integrantes que se renueven periódicamente. Su conformación es primordial para construir colectivamente estrategias y propuestas viables, planificadas y consensuadas, a ser implementadas en cada entidad académica o dependencia universitaria.

A partir de la publicación de los Lineamientos todas las entidades académicas y dependencias universitarias deben conformar una CInIG. La CIGU es responsable del proceso de acompañar su conformación y vincularlas con los procesos institucionales en materia de igualdad de género.

De acuerdo con los Lineamientos los objetivos de las CInIG son:

“Las CInIG son órganos auxiliares de las entidades académicas o dependencias universitarias cuyo objetivo, en concordancia con la CIGU, es impulsar la implementación de la política institucional en materia de igualdad de género de la Universidad y prevenir cualquier tipo de discriminación y violencia por razones de género, a través de acciones sistemáticas y profundas diseñadas con la participación de las autoridades y la comunidad.

“Los Consejos Técnicos o Internos serán responsables de los procesos de conformación y renovación, en las entidades académicas; en el caso de las dependencias universitarias la persona titular será responsable de dichos procesos, de acuerdo con los procedimientos internos establecidos.”

Por otro lado, las funciones principales de las CInIG son:

- I. Impulsar la implementación de la política institucional en materia de igualdad de género de la UNAM en sus entidades académicas y dependencias universitarias, en coordinación y colaboración con la CIGU.*
- II. Promover en las entidades académicas o dependencias universitarias la difusión y conocimiento de la normativa universitaria en materia de igualdad de género y de prevención de la violencia por razones de género.*
- III. Diseñar y promover mecanismos y estrategias de prevención y erradicación de la violencia por razones de género en las entidades académicas y dependencias universitarias, en apego a la normativa universitaria y en coordinación con sus respectivas direcciones.*
- IV. En caso de recibir consultas de la comunidad sobre la ruta de atención de casos de violencia por razones de género, las comisiones fungirán como enlace y referirán de manera inmediata a las personas agraviadas a la Defensoría de los Derechos Universitarios, Igualdad y Atención de la Violencia de Género, toda vez que las CInIG no cuentan con atribuciones para brindar atención directa a los casos.*
- V. Mantener contacto periódico con la comunidad universitaria para analizar, escuchar y dar seguimiento a las problemáticas en materia de desigualdad de género que enfrentan las mujeres universitarias, así como las diversidades sexogenéricas, en cada uno de los sectores (estudiantil, académico y administrativo).*
- VI. Construir esquemas de comunicación, colaboración y trabajo participativo con todos los sectores de la comunidad de la entidad académica o dependencia universitaria a fin de desarrollar propuestas que ayuden a fortalecer los lazos y la vida comunitaria desde un enfoque de igualdad sustantiva de género, no discriminación y erradicación de la violencia por razones de género.*

- VII. En colaboración con la CIGU, elaborar un diagnóstico local de las problemáticas en materia de desigualdad de género de la entidad académica o dependencia universitaria, que contemple la participación de la comunidad y que se realice con un enfoque integral, el cual se actualizará cada cuatro años.*
- VIII. Diseñar un programa de trabajo anual con sus respectivas direcciones para que éste forme parte del programa de trabajo anual de la entidad académica o dependencia universitaria, en armonía con la política institucional en materia de igualdad de género de la UNAM y el Plan de Desarrollo Institucional de la Universidad.*
- IX. Acompañar los procesos institucionales necesarios para la implementación de las acciones de igualdad sustantiva de género incorporadas en el programa de trabajo anual de la entidad académica o dependencia universitaria.*
- X. Propiciar la articulación de todas las áreas y órganos colegiados de la entidad académica o dependencia universitaria vinculados a la temática de igualdad sustantiva de género y prevención de la violencia por razones de género, a fin de implementar estrategias integrales y de trabajo conjunto.*
- XI. Dar seguimiento a la implementación de la política institucional en materia de igualdad de género, por medio del Sistema de Seguimiento y Transversalización de la Política Institucional en materia de Igualdad de Género de la UNAM a cargo de la CIGU.*
- XII. Realizar un informe anual de resultados en materia de igualdad sustantiva de género, en coordinación con la dirección de la entidad académica o dependencia universitaria, el cual será dado a conocer a su comunidad y enviado a la CIGU y a la CEEG del H. Consejo Universitario.*
- XIII. Realizar un informe anual que permita observar el trabajo realizado para erradicar la violencia por razones de género en la entidad académica o dependencia universitaria, en colaboración con las instancias universitarias correspondientes, con la finalidad de generar propuestas para fortalecer las acciones institucionales orientadas a su erradicación.*

Las CInIG se integran bajo la siguiente estructura:

- a) Integrantes de la dirección.
- b) Integrantes del Consejo Técnico o Interno.
- c) Integrantes de la comunidad universitaria de los sectores estudiantil, académico y administrativo que promuevan la igualdad sustantiva de género en sus comunidades y lleven a cabo procesos participativos de toma de decisiones (siempre y cuando la entidad académica o dependencia universitaria cuente con personas de dichos sectores).

### **Vinculación CInIG-CEIG-CIGU**

Para promover la vinculación entre las CInIG, la CEIG y la CIGU organizarán el Encuentro Anual de Comisiones Internas para la Igualdad de Género, a fin de fortalecer el trabajo coordinado y asegurar una comunicación constante y eficaz.

Las CInIG mantendrán vínculos de comunicación y colaboración, a través de la CIGU, con la CEIG del H. Consejo Universitario.

### **Capacitación:**

De acuerdo con el apartado 4, fracción IX de los Lineamientos, las CInIG deberán capacitar, en colaboración con la CIGU, a todas las personas integrantes de la comisión. Como requisito para que la comisión pueda desempeñar correctamente sus funciones, y como condición para la permanencia de sus integrantes en la misma, es necesario que el pleno de la comisión reciba las siguientes capacitaciones:

- a) De manera obligatoria todos sus integrantes recibirán capacitación especializada en materia de igualdad sustantiva de género, política institucional de género de la UNAM y diseño del programa de trabajo anual, tanto al momento de instauración de las comisiones como después de sus procesos de renovación de integrantes.
- b) Posteriormente, cada integrante se capacitará periódicamente en aquellos temas de igualdad sustantiva de género que sean de su interés o que sean prioritarios para la entidad académica o dependencia universitaria. Estas capacitaciones subsecuentes podrán impartirse por personas especialistas de la UNAM y/o de otras instituciones, siempre que se trate de perfiles de alta especialización comprobable.

De acuerdo con el apartado 4, fracción XVI de los Lineamientos generales para guiar la conformación y el funcionamiento de las Comisiones Internas para la Igualdad de Género en entidades académicas y dependencias universitarias de la UNAM las Comisiones Internas para la Igualdad de Género (CInIG) darán seguimiento a la implementación de la política institucional en materia de igualdad de género, mediante el Sistema de Seguimiento y Transversalización de la Política Institucional en materia de Igualdad de Género de la UNAM a cargo de la CIGU.

El objetivo del Sistema de Seguimiento es sistematizar y acompañar los avances en la resolución de las problemáticas de género que afectan a la comunidad universitaria, a través del seguimiento anual de indicadores de resultados de las acciones que lleven a cabo las entidades académicas y las dependencias universitarias para implementar la Política Institucional en materia de Igualdad Género de la UNAM.

El sistema recopilará datos de forma sistemática sobre indicadores específicos para proporcionar a las CInIG, a las direcciones y a las dependencias universitarias a nivel central información sobre el avance y el logro de objetivos, así como sobre el ejercicio de recursos a favor de la igualdad sustantiva de género. Asimismo, el sistema permitirá intercambiar experiencias de aprendizaje y transparentar la información sobre cómo, cuándo y dónde tienen lugar las actividades implementadas a favor de la igualdad sustantiva de género, qué entidades académicas y dependencias universitarias las llevan a cabo y a cuántas personas beneficia.

## **Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM**

## **Seguimiento de denuncias**

La Comisión Especial de Igualdad de Género solicitará un reporte anual a la Defensoría de los Derechos Universitarios, Igualdad y Atención de la Violencia de Género, que contenga el número de los casos de violencia de género denunciados formalmente que se estén atendiendo y el estado procesal que guardan, cuidando en todo momento la privacidad. La Comisión podrá solicitar información adicional a la Defensoría en el momento que lo considere necesario.

## **Atención a quejas y denuncias**

Las quejas y denuncias sobre acoso sexual, hostigamiento sexual, discriminación de género y violencia de género, serán atendidas a través de la Oficina Jurídica que corresponda a cada entidad académica o dependencia universitaria, y en su caso por la Defensoría de los Derechos Universitarios, Igualdad y Atención de la Violencia de Género en apego a la Legislación Universitaria, al Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM y a los Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en la UNAM.

La Defensoría de los Derechos Universitarios, Igualdad y Atención a la Violencia de Género tomará conocimiento casos relacionados con violencia de género que afecten al alumnado o personal académico, en tanto la conducta se traduzca en una vulneración a los derechos universitarios reconocidos en la legislación aplicable, de conformidad con lo establecido en el Estatuto de la Defensoría de los Derechos Universitarios. (41)

En cada entidad académica o dependencia universitaria habrá una figura orientadora; de manera que quienes forman parte de la comunidad universitaria puedan tener contacto directo y cercano con personas capacitadas en materia de igualdad, equidad y violencia de género que estén en condiciones de dar una primera orientación de carácter informal.

Las personas orientadoras en casos de violencia de género sólo brindarán asesoría, pero no podrán dar trámite a las quejas relacionadas con actos de violencia de género. Para ello, deberán canalizar a las personas a la Defensoría de los Derechos Universitarios, Igualdad y Atención de la Violencia de Género.

## **Referencias**

- (1) Objetivo, misión y visión del Centro de Investigaciones y Estudios de Género. Puede consultarse en: <http://www.cieg.unam.mx/index.php/la-institucion/quienes-somos>
- (2) Proyecto Institucionalización y Transversalización de la Perspectiva de Género en la UNAM, versión septiembre de 2008. Las acciones y resultados de este proyecto se pueden consultar en [www.cieg.unam.mx](http://www.cieg.unam.mx)
- (3) Acuerdo por el que se instituye el reconocimiento "Juana Ramírez de Asbaje", publicado en *Gaceta UNAM*, el 17 de febrero de 2003. Modificado por el Addendum al Acuerdo por el que se instituye el reconocimiento "Juana Ramírez de Asbaje": cambia de nombre el reconocimiento "Juana Ramírez de Asbaje" a "Sor Juana Inés de la Cruz", publicado en *Gaceta UNAM* el 8 de marzo de 2004.

- (4) Organización General de la UNAM. Estatuto General de la Universidad Nacional Autónoma de México  
[http://www.abogadogeneral.unam.mx/legislacion/abogen/documento.html?doc\\_id=1](http://www.abogadogeneral.unam.mx/legislacion/abogen/documento.html?doc_id=1)
- (5) "La igualdad de género, en la legislación universitaria". (2005, 4 de abril). *Gaceta UNAM*, Órgano informativo de la Universidad Nacional Autónoma de México, núm. 3,796, p. 8. <http://acervo.gaceta.unam.mx/index.php/gum00/article/view/54007>
- (6) Buquet, A., Cooper, J., Rodríguez, H., y Botello, L. (2006). Presencia de mujeres y hombres en la UNAM: una radiografía. PUEG, Comisión de Seguimiento a las Reformas de la Equidad de Género en la UNAM, UNAM, México.
- (7) Ayala, Gustavo. (2010, 5 de abril). "Crean Comisión Especial de Equidad de Género", *Gaceta UNAM*. Órgano informativo de la Universidad Nacional Autónoma de México, núm. 4235, p.6.  
<http://acervo.gaceta.unam.mx/index.php/gum10/article/view/63665/63635>
- (8) *Gaceta UNAM*. Órgano informativo de la Universidad Nacional Autónoma de México, núm. 5,171 p.3.  
<https://www.gaceta.unam.mx/wp-content/uploads/2020/12/201210.pdf#page=3>
- (9) "Reglamento de la Comisión Especial de Equidad de Género del Consejo Universitario de la UNAM", (2011, 17 de marzo). *Gaceta UNAM*. Órgano informativo de la Universidad Nacional Autónoma de México, núm. 4,321, p.19, Capítulo II De las funciones y atribuciones de la Comisión Artículo 14, IV, 1.  
<http://acervo.gaceta.unam.mx/index.php/gum10/article/view/65505/65474>
- (10) "Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en la UNAM". (2013, 7 de marzo). *Gaceta UNAM*, Órgano informativo de la Universidad Nacional Autónoma de México, pp. 23-26  
<http://acervo.gaceta.unam.mx/index.php/gum10/article/view/71772/71737>  
<http://www.abogadogeneral.unam.mx:6060/legislacion/view/69>
- (11) Glosario para la Igualdad de Género en la UNAM  
<https://consejo.unam.mx/comisiones/especial-de-equidad-de-genero/reglamentos-y-lineamientos/328-glosario-para-igualdad-genero>
- (12) Universidad Nacional Autónoma de México. Plan de Desarrollo Institucional 2008-2011.  
<http://www.planeacion.unam.mx/consulta/PlandeDesarrollo2008.pdf>
- (13) Universidad Nacional Autónoma de México. Plan de Desarrollo Institucional 2011-2015. [http://www.planeacion.unam.mx/consulta/Plan\\_desarrollo.pdf](http://www.planeacion.unam.mx/consulta/Plan_desarrollo.pdf)
- (14) Universidad Nacional Autónoma de México. Plan de Desarrollo Institucional 2015-2019. <http://www.rector.unam.mx/doctos/PDI-2015-2019.pdf>
- (15) Universidad Nacional Autónoma de México. Plan de Desarrollo Institucional 2019-2023. <https://www.rector.unam.mx/doctos/PDI2019-2023.pdf>
- (16) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación 05 de febrero del 2021.  
[http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1\\_280521.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_280521.pdf)
- (17) Ley General para la Igualdad Entre Mujeres y Hombres. Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 2 de agosto de 2006, última reforma publicada el 14-06-2021, Título I, Capítulo Primero, Artículo I.  
[http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH\\_140618.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH_140618.pdf)
- (18) Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 01 de febrero de 2007. Última reforma publicada el 01-06-2021, Título Primero, Capítulo I Disposiciones Generales, Artículo 1.  
[http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV\\_010621.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV_010621.pdf)

- (19) Ley General de Educación Superior. Nueva Ley Publicada en Diario Oficial de la Federación el 20 de abril de 2021. Título Primero, Capítulo I, Artículo 1.I.  
[http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGES\\_200421.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGES_200421.pdf)
- (20) Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 11 de junio de 2003, Última reforma publicada el 20-05-2021. Capítulo I, Artículo 1.I.  
[http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262\\_200521.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262_200521.pdf)
- (21) Reglamento de la Defensoría de los Derechos Universitarios, Igualdad y Atención de la Violencia de Género  
<https://www.defensoria.unam.mx/web/defensoria/marco-normativo/reglamento-2021>
- (22) Suprema Corte de Justicia de la Nación. <https://www.scjn.gob.mx/10ddhh/reforma-constitucional>
- (23) Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en la UNAM, capítulo I, Artículo 2, Fracción XII. <http://www.abogadogeneral.unam.mx:6060/legislacion/view/69>
- (24) Estatuto General de la UNAM:  
<http://www.abogadogeneral.unam.mx:6060/legislacion/view/1>
- (25) Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en la UNAM, Capítulo I, Artículo 1. <http://www.abogadogeneral.unam.mx:6060/legislacion/view/69>
- (26) 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. Publicado en la Gaceta UNAM el 29 de agosto de 2016.  
<http://www.abogadogeneral.unam.mx:6060/acuerdos/view/642>
- (27) Protocolo para la atención de casos de violencia de género en la UNAM:  
<http://igualdaddegenero.unam.mx/wp-content/uploads/2019/03/Protocolo-2019.pdf>
- (28) Acuerdo por el que se crea La Coordinación Para La Igualdad De Género En La Universidad Nacional Autónoma De México. Publicado en Gaceta UNAM el 02 de marzo de 2020, pp 26-28.  
<https://www.gaceta.unam.mx/wp-content/uploads/2020/03/020320.pdf>
- (29) Estatuto De La Defensoría De Los Derechos Universitarios, Igualdad Y Atención De La Violencia De Género. Aprobado por el consejo universitario en su sesión ordinaria del 7 de agosto de 2020. <http://www.abogadogeneral.unam.mx:6060/legislacion/view/106>
- (30) Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en la UNAM, Capítulo I, Artículo 2, Fracción IX.
- (31) García Prince, Evangelina (2008), Políticas de Igualdad, Equidad y Gender Mainstreaming ¿De qué estamos hablando? Marco conceptual, PNUD, San Salvador, pp. 30-31.
- (32) Ley General para la Igualdad Entre Mujeres y Hombres. Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 2 de agosto de 2006, última reforma publicada el 14-06-2021
- (33) Glosario para la Igualdad de Género, UNAM.  
[https://coordinaciongenero.unam.mx/avada\\_portfolio/glosario-para-la-igualdad-de-genero/](https://coordinaciongenero.unam.mx/avada_portfolio/glosario-para-la-igualdad-de-genero/)
- (34) Presencia de mujeres y hombres en la UNAM. Radiografía comparativa 2005-2015. CIEG-UNAM. Los datos sobre el personal académico se pueden consultar en: <https://tendencias.cieg.unam.mx/radiografia.html>
- (35) Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática / INMUJERES, Encuesta Nacional Sobre el Uso del Tiempo (ENUT) 2019. Comunicado de Prensa Núm. 458/20, 8 de octubre de 2020.  
[https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2020/ENUT/Enut\\_Nal20.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2020/ENUT/Enut_Nal20.pdf)
- (36) Inchauste Comboni, Maria Gabriela; Isik-Dikmelik, Aylin; Rodriguez Chamussy, Lourdes; Cadena, Kiyomi E.; Jaen Torres, Martha Patricia; Avila Parra, Clemente; Steta

Gandara, Maria Concepcion; Minoso, Maria Del Carmen; Gutierrez De Diaz, Yolanda; Sarrabayrouse, Maria; Londono Aguirre, Diana Isabel; Gonzalez, Desiree Dalila; Islas Orduno, David Omar (2021) *La Participacion Laboral de la Mujer en Mexico (Spanish)*. Washington, D.C.: World Bank Group. Pp12.

<http://documents.worldbank.org/curated/en/753451607401938953/La-Participacion-Laboral-de-la-Mujer-en-Mexico>

(37) Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en la UNAM, Artículo 5, Fracción III.

(38) Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en la UNAM, Artículo 5, Fracción I.

(39) Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en la UNAM, Capítulo III, Artículo 6, Fracción III.

(40) Buquet, A. (2013) *Sesgos de género en las trayectorias académicas universitarias: orden cultural y estructura social en la división sexual del trabajo*. Tesis para optar por el grado de Doctora en Ciencias Políticas y Sociales con orientación en Sociología. Universidad Nacional Autónoma de México.

[https://www.ses.unam.mx/integrantes/uploadfile/rrodriguez/Buquet2013\\_Tesis.pdf](https://www.ses.unam.mx/integrantes/uploadfile/rrodriguez/Buquet2013_Tesis.pdf)

(41) Estatuto De La Defensoría De Los Derechos Universitarios, Igualdad Y Atención De La Violencia De Género, artículo I, fracción II

(42) Ley General de Educación Superior. Nueva Ley Publicada en Diario Oficial de la Federación el 20 de abril de 2021.

[http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGES\\_200421.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGES_200421.pdf)

(43) Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en la UNAM, Capítulo I, Artículo 2, Fracción VIII.

(44) Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en la UNAM, Capítulo I, Artículo 2, Fracción XXI.

(45) Glosario para la Igualdad, INMUJERES

<https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/segregacion-ocupacional>

(46) El progreso de las mujeres en el mundo 2015–2016: Transformar las economías para realizar los derechos, ONU MUJERES

<https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2015/4/progress-of-the-worlds-women-2015#view>

#### *Otros textos consultados*

*Belausteguigoitia, M. y Mingo, A. (1999). "Fuga a dos voces. Ritmos, contrapuntos y superposiciones del campo de los estudios de género y la educación". En Belausteguigoitia, M. y Mingo, A. (Ed), Géneros Prófugos. Feminismo y educación. México: Paidós; CESU; PUEG-UNAM; Colegio de la Paz Vizcaínas.*

*CONAPRED. 10 recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje. Col. Textos del Caracol. Núm. 1, segunda edición México 2009. [http://www.conapred.org.mx/documentos\\_cedoc/C-01-2.pdf](http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/C-01-2.pdf)*

*INMUJERES. "Exprésate sin sexismo". <http://puntogenero.inmujeres.gob.mx/Portal/madig/sexismo/index.html>*

*UNESCO. Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje. Disponible en línea: <http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001149/114950so.pdf>*

## ***ANEXO (Marco Jurídico)***

### **MARCO NORMATIVO EN MATERIA DE IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO**

#### **INTERNACIONAL**

- Declaración Universal de los Derechos Humanos (10 de diciembre de 1948)
- Conferencia Mundial de Derechos Humanos (Declaración y Programa de Acción de Viena, 25 de junio de 1993)
- La Declaración sobre la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer (20 de diciembre de 1993)
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, Asamblea General de las Naciones Unidas 18 de diciembre 1979)

- Declaración sobre los Principios Fundamentales de Justicia para las Víctimas de los Delitos y Abuso del Poder. (Asamblea General de las Naciones Unidas, 26 de agosto a 6 septiembre de 1985)
- Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional (17 julio de 1998)
- Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y Desarrollo, Fondo de Población de las Naciones Unidas (5 al 13 de septiembre 1994)
- Protocolo Facultativo de la CEDAW (6 de octubre 1999)

## **REGIONAL**

- Estatuto de la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM, 1928)
- Convención Interamericana sobre la Concesión de los Derechos Civiles a la Mujer (30 de marzo de 1948)
- Convención Americana de Derechos Humanos “Pacto de San José de Costa Rica” (22 de noviembre de 1969)
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará, 9 de junio de 1994).
- Estatuto del Mecanismo de Seguimiento para la Implementación de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem Do Pará, 26 de octubre de 2004).
- Programa Interamericano sobre la promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género (OEA/CIM, 1999).

## **NACIONAL**

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (5 de febrero de 1917)
- Ley del Instituto Nacional de las Mujeres (12 de enero de 2001)
- Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos (3 de septiembre de 1999)
- Ley General de Educación (13 de julio de 1993)
- Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales (23 de mayo de 2014)
- Ley Federal del Trabajo (1 abril de 1970)
- Ley General de Salud (7 de febrero de 1984)
- Código Penal Federal (14 de agosto de 1931)
- Código Nacional de Procedimientos Penales (5 de marzo de 2014)
- Ley General de Víctimas (9 de enero de 2013)
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2 de agosto de 2006)
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2 de agosto de 2006)
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (11 de junio de 2003)
- Ley Federal de Telecomunicaciones y Radiodifusión (14 de julio de 2014)
- Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria (30 de marzo de 2006)
- Ley de Planeación (5 de enero de 1983)
- Ley General de Población (7 de enero de 1974)

## **ESTATAL**

- Constitución Política de la Ciudad de México (5 de febrero de 2017)

- Código Penal para el DF (16 de julio de 2002)
- Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación del D.F. (24 de febrero de 2011)
- Ley de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del D.F. (29 de enero de 2008)

Nota: Además de las leyes y regulaciones propias de las entidades federativas donde la UNAM tiene sedes.

## **UNAM**

- Estatuto General de la Universidad Nacional Autónoma de México (12 de marzo de 1945)
- Reglamento de la Comisión Especial de Equidad de Género del Consejo Universitario de la UNAM (17 de marzo de 2011)
- Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en la UNAM (7 de marzo de 2013)
- 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 (29 de agosto de 2016)
- Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM (1 de septiembre de 2016)
- Reglamento del Reconocimiento al Mérito Universitario (30 de noviembre de 1967)
- Adhesión de la UNAM a plataforma ONU-Mujeres HeForShe) 29 de agosto de 2016)

## **MARCO JURÍDICO INTERNACIONAL**

### **Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 (10 de diciembre de 1948)**

“La Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) es un documento que marca un hito en la historia de los derechos humanos. Elaborada por representantes de todas las regiones del mundo con diferentes antecedentes jurídicos y culturales, la Declaración fue proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París, el 10 de diciembre de 1948 en su Resolución 217A(III)”; en la que se establece que los derechos humanos son universales, lo que significa que se aplican en pie de paridad y sin discriminación a todas las personas.

Asimismo, es el instrumento legal para la designación y protección de los derechos humanos básicos e inalienables que todo ser humano posee, en razón de sus atributos como persona. Consta de 30 artículos, los cuales confieren derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, que atienden a los principios de libertad, dignidad, igualdad, fraternidad y respeto; y constituyen la máxima aspiración del ser humano para la consecución de sus fines superiores. Teniendo su fundamento en el aseguramiento de los derechos del ser humano que se han visto trasgredidos durante el transcurso de las épocas. De tal forma que “los pueblos de las Naciones Unidas han reafirmado en la Carta su fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres, y se han declarado resueltos a promover el progreso social y a elevar el nivel de vida dentro de un concepto más amplio de la libertad.”

Bajo lo anterior y en relación de la equidad de género, se precisa:

*“Artículo 1.- Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.*

*Artículo 2.- Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.*

*Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía.*

*Artículo 21.-*

*1...*

*2. Toda persona tiene el derecho de acceso, en condiciones de igualdad, a las funciones públicas de su país...*

*Artículo 23.-*

*1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.*

*2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.”*

## **Conferencia Mundial de Derechos Humanos (Declaración y Programa de Acción de Viena)**

**(25 de junio 1993)**

“El 25 de junio de 1993, los representantes de 171 Estados adoptaron por consenso la Declaración y Programa de Acción de Viena de la Conferencia Mundial de Derechos Humanos; culminaron así con éxito las dos semanas de trabajo de la Conferencia y se presentó a la comunidad internacional un plan común para fortalecer la labor en pro de los derechos humanos en todo el mundo. La Conferencia Mundial de Derechos Humanos afirmó, en su Declaración y Programa de Acción de Viena (en particular el párrafo 33 de la sección I) que los derechos a la educación, la capacitación y la información pública eran esenciales para promover y lograr relaciones estables y armoniosas entre comunidades, así como para consolidar la comprensión mutua, la tolerancia y la paz.”

Ante lo precedente es importante indicar que más que un instrumento internacional, constituyó el mecanismo de protección y reafirmación de los derechos instituidos como universales (políticos, civiles, económicos, sociales y culturales) puesto que, nuevamente se expresaron los derechos básicos e inherentes al ser humano, ponderándose la creación de organismos no gubernamentales, políticas e instituciones de las Naciones Unidas y de los Estados parte, para el cumplimiento de las disposiciones internacionales referentes al tema en concreto. Asimismo, mediante dicha declaración, se señaló la necesidad de normas y su ampliación, para la creación de dispositivos de garantía de los derechos humanos ante una realidad, caracterizada por la violación de éstos. De tal modo, que se confirman como derechos humanos los referentes a la mujer, los niños; y se busca la eliminación de todo tipo de discriminación.

En relación con contenido normativo se expresa lo siguiente:

Capítulo I

1 a 4...

5, primer párrafo: *Todos los derechos humanos son universales, indivisibles e interdependientes y están relacionados entre sí. La comunidad internacional debe tratar los*

*derechos humanos en forma global y de manera justa y equitativa, en pie de igualdad y dándoles a todos el mismo peso. [...]*

...

*18, párrafos primero, tercero y cuarto: Los derechos humanos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales. La plena participación, en condiciones de igualdad, de la mujer en la vida política, civil, económica, social y cultural en los planos nacional, regional e internacional y la erradicación de todas las formas de discriminación basadas en el sexo son objetivos prioritarios de la comunidad internacional.*

...

*La cuestión de los derechos humanos de la mujer debe formar parte integrante de las actividades de derechos humanos de las Naciones Unidas, en particular la promoción de todos los instrumentos de derechos humanos relacionados con la mujer.*

*La Conferencia Mundial de Derechos Humanos insta a los gobiernos, las instituciones intergubernamentales y las organizaciones no gubernamentales a que intensifiquen sus esfuerzos en favor de la protección y promoción de los derechos humanos de la mujer y de la niña."*

*Capítulo II, apartado B "Igualdad, dignidad y tolerancia"*

*Tema 3. La igualdad de condición y los derechos humanos de la mujer.*

*36. La Conferencia Mundial de Derechos Humanos pide encarecidamente que se conceda a la mujer el pleno disfrute en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y que ésta sea una prioridad para los gobiernos y para las Naciones Unidas. La Conferencia subraya también la importancia de la integración y la plena participación de la mujer, como agente y beneficiaria, en el proceso de desarrollo, y reitera los objetivos fijados sobre la adopción de medidas globales en favor de la mujer con miras a lograr el desarrollo sostenible y equitativo previsto en la Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo y en el capítulo 24 del Programa 21 aprobado por la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo."*

*38. La Conferencia Mundial de Derechos Humanos subraya en especial la importancia de la labor destinada a eliminar la violencia contra la mujer en la vida pública y privada, a eliminar todas las formas de acoso sexual, la explotación y la trata de mujeres, a eliminar los prejuicios sexistas en la administración de la justicia y a erradicar cualesquiera conflictos que puedan surgir entre los derechos de la mujer y las consecuencias perjudiciales de ciertas prácticas tradicionales o costumbres, de prejuicios culturales y del extremismo religioso. (...)*

*39. La Conferencia Mundial de Derechos Humanos insta a la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, encubiertas o palmarias. Las Naciones Unidas deben promover el objetivo de lograr para el año 2000 la ratificación universal por todos los Estados de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. (...)*

### **La declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (20 de diciembre de 1993)**

El 20 de diciembre de 1993, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer, en la que se define la violencia contra la mujer.

#### **Artículo 1**

*A los efectos de la presente Declaración, por "violencia contra la mujer" se entiende todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como*

*resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada.*

### **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)**

**(18 de diciembre de 1979)**

“El 18 de diciembre de 1979, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, que entró en vigor como tratado internacional el 3 de septiembre de 1981 tras su ratificación por 20 países. (...)”

“(...) El espíritu de la Convención tiene su génesis en los objetivos de las Naciones Unidas: reafirmar la fe en los derechos humanos fundamentales, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres. La Convención define el significado de la igualdad e indica cómo lograrla. En este sentido, la Convención establece no sólo una declaración internacional de derechos para la mujer, sino también un programa de acción para que los Estados Parte garanticen el goce de esos derechos.

En su preámbulo la Convención reconoce explícitamente que "las mujeres siguen siendo objeto de importantes discriminaciones" y subraya que esa discriminación viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana". Según el artículo 1, por discriminación se entiende "toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo (...) en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera". La Convención afirma positivamente el principio de igualdad al pedir a los Estados Parte que tomen "todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre" (Artículo 3).”

Dicho lo anterior se indica:

*Artículo 1 A los efectos de la presente Convención, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.*

En los subsecuentes artículos, se hace hincapié en las medidas que tomarán los Estados Parte para la protección, no discriminación de la mujer y equidad de género, de tal manera que observaremos, la integración a sus constituciones y leyes, del principio de igualdad, a su vez, lo relativo a su protección y sanciones correspondientes, la adopción de acciones para los tribunales judiciales y otras autoridades públicas, sin que por ello las leyes se tornen desiguales para su población. Asimismo, para el cumplimiento de los anteriores preceptos, se crea un Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, cuya integración y funcionamiento se explican en los artículos 17 a 23 de la convención manifestada. Atendiendo a la protección de la mujer y sus derechos.

### **Declaración sobre los Principios Fundamentales de Justicia para las Víctimas de los Delitos y Abuso del Poder**

**(Adoptada por la Asamblea General de la ONU, resolución 40/34 29 de noviembre de 1985)**

Esta Declaración emana de las deliberaciones del séptimo Congreso de las Naciones Unidas para la prevención del delito y para el tratamiento de los delincuentes, Congreso celebrado en Milán del 26 de agosto al 6 de septiembre de 1985 y establece que:

Apartado A. Las víctimas de delitos

1 y 2...

*“3. Las disposiciones de la presente Declaración serán aplicables a todas las personas sin distinción alguna, ya sea de raza, color, sexo, edad, idioma, religión, nacionalidad, opinión política o de otra índole, creencias o prácticas culturales, situación económica, nacimiento o situación familiar, origen étnico social, o impedimento físico.*

Señalado lo anterior, es de importancia destacar que en los instrumentos de las diversas materias, ha sido implementado el principio de igualdad y equidad de género, de modo que cualquier persona sin distinción de su sexo, puede solicitar la tutela y auxilio de la ley y las autoridades pertinentes.”

### **Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional (17 de julio de 1998)**

El Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional, es el primer instrumento de carácter internacional y vinculante que incorpora el concepto de género y lo define, y además contempla de manera amplia diversos delitos sexuales; asimismo brinda la posibilidad de que la víctima, además de ver enjuiciado y castigado a su agresor, pueda ver satisfecho su daño o pérdida.

El Estatuto refleja un gran avance para la justicia de género, entendida ésta no sólo a favor de las mujeres, sino de los hombres también, pues el término género se refiere a una construcción social de hombres y mujeres; de esta forma se trató de lograr un Estatuto que refleje una justicia libre de prejuicios, más neutral e imparcial.

El Estatuto de Roma (aprobado el 17 de julio de 1998 por la Conferencia Diplomática de Plenipotenciarios de las Naciones Unidas), define a la Corte Penal Internacional como una “institución permanente, que está facultada para ejercer jurisdicción sobre todas aquellas personas que hayan cometido crímenes más graves de trascendencia internacional, conforme al Estatuto de la Corte Penal Internacional, teniendo carácter complementario de las jurisdicciones penales nacionales. Su competencia y funcionamiento están regidos por las disposiciones del Estatuto.”

*Artículo 2. Relación de la Corte con las Naciones Unidas. La Corte estará vinculada con las Naciones Unidas por un acuerdo que deberá aprobar la Asamblea de los Estados Parte en el presente Estatuto y concluir luego el Presidente de la Corte en nombre de ésta.*

En este sentido, lo referente a la equidad de género es aplicable a su contenido.

Artículo 7, numeral 3:

*Crímenes de lesa humanidad*

...

*3. A los efectos del presente Estatuto se entenderá que el término “género” se refiere a los dos sexos, masculino y femenino, en el contexto de la sociedad. El término “género” no tendrá más acepción que la que antecede.*

...

Artículo 21, numeral 3:

*Derecho aplicable*

*3. La aplicación e interpretación del derecho de conformidad con el presente artículo deberá ser compatible con los derechos humanos internacionalmente reconocidos, sin distinción alguna basada en motivos como el género, definido en el párrafo 3 del artículo 7, la edad, la raza, el color, el idioma, la religión o el credo, la opinión política o de otra*

*índole, el origen nacional, étnico o social, la posición económica, el nacimiento u otra condición.*

### **Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo de 1994**

**(5 al 13 de septiembre de 1994)**

“Entre el 5 y el 13 de septiembre de 1994, bajo el auspicio de las Naciones Unidas, se llevó a efecto la V Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo. Más de 180 Estados participaron en esta cita que aprobó un nuevo Programa de Acción como guía para la acción nacional e internacional en el área de población y desarrollo para los próximos 20 años. Este nuevo Programa de Acción pone énfasis en la relación integral entre la población y el desarrollo y se concentra en responder a las necesidades de los individuos --en el marco de las normas de derechos humanos universalmente reconocidas--, en lugar de lograr sólo metas demográficas. La adopción de este Programa marca una nueva etapa de compromiso y voluntad para: integrar efectivamente los temas de población en las propuestas de desarrollo socioeconómico y lograr una mejor calidad de vida para todas las personas, incluidas las de las generaciones futuras.”

De dicha Conferencia se destaca el Principio 4 y el Capítulo IV, numeral 4.3 que se transcriben de su parte conducente, a continuación:

*“Principio 4*

*Promover la equidad y la igualdad de los sexos y los derechos de la mujer, así como eliminar la violencia de todo tipo contra la mujer y asegurarse de que sea ella quien controle su propia fecundidad son la piedra angular de los programas de población y desarrollo. Los derechos humanos de la mujer y de las niñas y muchachas son parte inalienable, integral e indivisible de los derechos humanos universales. La plena participación de la mujer, en condiciones de igualdad, en la vida civil, cultural, económica, política y social a nivel nacional, regional e internacional y la erradicación de todas las formas de discriminación por motivos de sexo son objetivos prioritarios de la comunidad internacional.”*

*Capítulo IV*

*Igualdad y equidad entre los sexos y habilitación de la mujer*

*A. Mejoramiento de la condición de la mujer*

...

*Objetivos*

*“4.3 Los objetivos son:*

*a) Lograr la igualdad y equidad basadas en la asociación armoniosa entre hombres y mujeres y permitir que la mujer realice plenamente sus posibilidades;*

*b) Potenciar la contribución de la mujer al desarrollo sostenible mediante su plena participación en el proceso de formulación de políticas y adopción de decisiones en todas las etapas y su intervención en todos los aspectos de la producción, empleo, actividades generadoras de ingresos, educación, salud, ciencia y tecnología, deportes, cultura y actividades relacionadas con la población y otras esferas, como formuladoras activas de las decisiones y como participantes y beneficiarias;*

*c) Asegurar que todas las mujeres, al igual que los hombres, reciban la educación necesaria para satisfacer sus necesidades humanas básicas y ejercer sus derechos humanos.”*

...

### **Protocolo Facultativo de la CEDAW de 1999**

**(6 de octubre de 1999)**

El Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, fue adoptado por la Asamblea General en su resolución A/54/4 de 6 de octubre de 1999. Entró en vigor el 22 de diciembre de 2000.

Este Protocolo [...] “pretende ser un apoyo para aquellas personas interesadas en promover y defender la creación de un mecanismo de supervisión de un tratado de derechos humanos de las mujeres.”

El Protocolo Facultativo es un texto complementario a la Convención. No establece ningún nuevo derecho, sino que permite que los derechos reconocidos en la Convención sean respetados. Así, entabla las formas de comunicación y vigilancia entre los Estados Parte y el Comité que mediante la convención y el protocolo reconocen para los efectos indicados.

*“Artículo 8*

*1. Si el Comité recibe información fidedigna que revele violaciones graves o sistemáticas por un Estado Parte de los derechos enunciados en la Convención, el Comité invitará a ese Estado Parte a colaborar en el examen de la información y, a esos efectos, a presentar observaciones sobre dicha información.”*

*2...*

## **MARCO JURÍDICO REGIONAL**

### **Estatuto de la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) (1928)**

La Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) fue creada en 1928, encargada de identificar y recomendar estrategias orientadas a eliminar la discriminación contra la mujer y promover su plena incorporación a los procesos de desarrollo nacional. Asimismo, actúa como agencia de ejecución y como mecanismo catalizador en las actividades de cooperación para el desarrollo, encaminadas a aumentar la incorporación de la mujer.

La CIM fue la primera institución oficial intergubernamental del mundo a la que se le encomendó expresamente que velara por el reconocimiento de los derechos civiles y políticos de la mujer; ha participado activamente en el establecimiento de las primeras normas sistémicas en favor de los derechos de la mujer, como las Convenciones Interamericanas sobre la Nacionalidad de la Mujer (Montevideo, Uruguay, 1933), la Concesión de los Derechos Políticos a la Mujer (Bogotá, Colombia, 1948), y la Concesión de los Derechos Civiles a la Mujer (Bogotá, Colombia, 1948). En la década de los 90, la CIM desempeñó un papel decisivo en la redacción y presentación del texto de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer.

Los artículos 1 y 2 del Estatuto de la CIM establecen:

*Artículo 1. La Comisión Interamericana de Mujeres (la “CIM”) fue establecida por una resolución de la Sexta Conferencia Internacional de Estados Americanos en 1928 como un organismo especializado interamericano, de carácter permanente e intergubernamental.*

*Artículo 2. La misión de la CIM, como foro político hemisférico para los derechos de las mujeres y la igualdad de género, es apoyar a los Estados Miembros de la Organización (“Estados Miembros”) en sus esfuerzos para cumplir con sus respectivos compromisos adquiridos a nivel internacional e interamericano en materia de derechos humanos de las mujeres y equidad e igualdad de género, para que estos se conviertan en políticas públicas*

*efectivas, contribuyendo a la plena e igualitaria participación de las mujeres en los ámbitos civil, político, económico, social y cultural.*

**Convención Interamericana sobre la Concesión de los Derechos Civiles a la Mujer  
(30 de marzo de 1948)**

La Convención Interamericana sobre la Concesión de los Derechos Civiles a la Mujer, firmada en marzo del 1948, es un acuerdo de todos los Estados de las Américas para otorgar a las mujeres los mismos derechos civiles de los cuales ya gozaban los hombres. *“Artículo 1.- Los Estados Americanos convienen en otorgar a la mujer los mismos derechos civiles de que goza el hombre.”*

**Convención Americana sobre Derechos Humanos “Pacto de San José de Costa Rica”  
(22 de noviembre de 1969)**

La Convención Americana sobre Derechos Humanos que tuvo lugar en San José de Costa Rica del 7 al 22 de noviembre de 1969 establece, en materia de equidad de género, lo siguiente:

*“Artículo 1. Obligación de Respetar los Derechos*

*1. Los Estados Parte en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.”*

*2...*

*“Artículo 24. Igualdad ante la Ley*

*Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley.*

Para el conocimiento y protección de los derechos manifestados en la presente convención se determina como órganos competentes, para observar el cumplimiento de los preceptos citados, a la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y la Corte Interamericana de Derechos Humanos, que velarán por los intereses y finalidades procedentes de la convención.”

**Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará)  
(9 de junio de 1994)**

Adoptada por la Comisión Interamericana de Mujeres en Belem do Pará, Brasil el 9 de junio de 1994 y ratificada por México el 19 de junio de 1998.

Es la convención dirigida al respeto de los derechos, las libertades de la mujer y la eliminación de todo tipo de violencia dirigida hacia ella, pues es al ser humano al que le corresponde la protección jurídica, social y la igualdad de oportunidades en los diversos ámbitos de la sociedad, de tal manera, que pueda acceder a cargos políticos, a un trabajo remunerado conforme al puesto que ocupe y funciones que desempeñe.

Tiene la presente convención como pretensión máxima, obtener en un plazo de tiempo determinado, una equidad de género específicamente de hombre y mujer, que les otorgue las mismas posibilidades y gratificaciones; eliminando la violencia, física, económica, psicológica u otra que afecte el desarrollo individual y colectivo del sexo femenino en su generalidad, pues ésta no conoce de estratos, razas o campo en el que se desenvuelve la

persona (hogar, lugar en el que labora). Determinándose la necesidad del establecimiento de mecanismos y el seguimiento de los preceptos para que la mujer pueda acceder a sus derechos, servicios y se coloque en una posición de paridad respecto del hombre. En consecuencia, se implementan elementos para la prevención, tratamiento y asistencia en caso de violencia; a partir de un intercambio de información, políticas, programas que permitan la consecución de la finalidad de la convención a la que se han obligado los Estados Parte.

Así, su artículo 1 define como violencia contra la mujer *“cualquier acción o conducta, basada en el género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.”*

Por su parte, los artículos 4 y 5 establecen:

*“Artículo 4. Toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. (...)*

*Artículo 5. Toda mujer podrá ejercer libremente y plenamente sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales y contará con la total protección de esos derechos consagrados en los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Los Estados Parte reconocen que la violencia contra la mujer impide y anula el ejercicio de esos derechos.”*

### **Estatuto del Mecanismo de Seguimiento para la Implementación de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem Do Pará)**

**(26 de octubre de 2004)**

Adoptado en Washington, D.C. el 26 de octubre de 2004 por la Conferencia de Estados Parte. El presente instrumento expresa en sus primeros dos artículos lo siguiente:

*“Artículo 1. Propósitos/objetivos*

*1.1 Los propósitos del Mecanismo serán:*

- a. Dar seguimiento a los compromisos asumidos por los Estados Parte de la Convención y analizar la forma en que están siendo implementados;*
- b. Promover la implementación de la Convención y contribuir al logro de los propósitos establecidos en ella; y*
- c. Establecer un sistema de cooperación técnica entre los Estados Parte, el cual estará abierto a otros Estados Miembros y Observadores Permanentes, para el intercambio de información, experiencias y mejores prácticas como medio de actualizar y armonizar sus legislaciones internas, cuando corresponda, y alcanzar otros objetivos comunes vinculados a la Convención.*

*Artículo 2. Principios fundamentales*

*2.1 El Mecanismo de Seguimiento de los compromisos asumidos por los Estados Parte en la Convención se desarrollará en el marco de los propósitos y principios establecidos en la Carta de la Organización de los Estados Americanos. En tal sentido, las atribuciones de este mecanismo y los procedimientos que emplee deberán tener en cuenta los principios de soberanía, de no-intervención y de igualdad jurídica de los Estados, así como la necesidad de respetar la Constitución y los principios fundamentales del ordenamiento jurídico de cada Estado Parte.”*

### **Programa Interamericano sobre la promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género (OEA CIM)**

**(1999)**

Este Programa se orienta a fomentar el logro de la igualdad de género a través de un conjunto de medidas que permitan compensar las desventajas históricas y sociales que les impiden disfrutar por igual de los beneficios del desarrollo y así tener un acceso igualitario a las decisiones públicas y privadas y al poder. La equidad de género es, por tanto, un camino hacia la igualdad de género.

**I. ANTECEDENTES** (tercer párrafo)

...

*“En 1994 la Asamblea de Delegadas de la CIM aprobó su Plan Estratégico de Acción 1995-2000, que definió las estrategias a desarrollar para asegurar y afianzar el papel de la mujer hasta el año 2000. Ese mismo año, se celebró en Miami la Cumbre de las Américas, que mediante la aprobación de su Plan de Acción dejó expresa la necesidad de fortalecer las políticas y los programas que mejoren y amplíen la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad...”*

...

**III. OBJETIVOS**

*El Programa Interamericano tiene los siguientes objetivos:*

**GENERALES**

- 1. Integrar sistemáticamente la perspectiva de género en todos los órganos y organismos y entidades del sistema interamericano.*
- 2. Alentar a los Estados Miembros de la OEA a formular políticas públicas, estrategias y propuestas dirigidas a promover los derechos humanos de la mujer y la igualdad de género en todas las esferas de la vida pública y privada, considerando su diversidad y ciclos de vida.*
- 3 y 4....*
- 5. Promover la participación plena e igualitaria de la mujer en todos los aspectos del desarrollo económico, social, político y cultural.*

**MARCO JURÍDICO  
NACIONAL**

**Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos  
(5 de febrero de 1917)**

Al referir al marco normativo en materia de igualdad y equidad de género, es indispensable abordar la Carta Magna, la cual está integrada por una parte dogmática que refiere a aquellos preceptos a través de los cuales se confieren derechos humanos a las personas que se ubiquen dentro del territorio mexicano. Entre ellos los que otorgan igual calidad jurídica al hombre y a la mujer, ya sea porque se establezca en esta norma suprema o en virtud de los tratados internacionales en los que México es parte, y a continuación se precisan:

*“Artículo 1o. En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.*

[...]

*Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.”*

En los pueblos y comunidades indígenas, protege la aplicación de sus propios sistemas normativos en la regulación y solución de sus conflictos internos, sujetándose a los principios generales de esta Constitución, respetando los derechos humanos y, de manera relevante, la dignidad e integridad de las mujeres y en cuanto a la elección de sus autoridades, garantiza “la participación de las mujeres en condiciones de equidad frente a los varones”, evitando así, prácticas discriminatorias en dichas comunidades.

*Artículo 2o. La Nación Mexicana es única e indivisible.*

...

*“A. Esta Constitución reconoce y garantiza el derecho de los pueblos y las comunidades indígenas a la libre determinación y, en consecuencia, a la autonomía para:*

*I...*

*II. Aplicar sus propios sistemas normativos en la regulación y solución de sus conflictos internos, sujetándose a los principios generales de esta Constitución, respetando las garantías individuales, los derechos humanos y, de manera relevante, la dignidad e integridad de las mujeres. La ley establecerá los casos y procedimientos de validación por los jueces o tribunales correspondientes.”*

La educación como factor de formación del ser humano en el aspecto intelectual y moral, debe orientarse al respeto de los derechos humanos, al logro de la igualdad y a la eliminación de toda forma de discriminación, con la finalidad de que el hombre y mujer tengan las mismas oportunidades.

*“Artículo 3o. Toda persona tiene derecho a recibir educación. (...)*

*I...*

*II. El criterio que orientará a esa educación se basará en los resultados del progreso científico, luchará contra la ignorancia y sus efectos, las servidumbres, los fanatismos y los prejuicios.*

*Además:*

*a) y b)*

*c) Contribuirá a la mejor convivencia humana, a fin de fortalecer el aprecio y respeto por la diversidad cultural, la dignidad de la persona, la integridad de la familia, la convicción del interés general de la sociedad, los ideales de fraternidad e igualdad de derechos de todos, evitando los privilegios de razas, de religión, de grupos, de sexos o de individuos, y*

*...”*

Por lo que refiere, al principal fundamento de la equidad de género, observamos:

*“Artículo 4o. El varón y la mujer son iguales ante la ley. Esta protegerá la organización y el desarrollo de la familia.*

...

Las mujeres condenadas cumplirán sus penas en lugares separados de los destinados a los hombres.

*Artículo 18. Sólo por delito que merezca pena privativa de libertad habrá lugar a prisión preventiva. [...]*

*... Las mujeres compurgarán sus penas en lugares separados de los destinados a los hombres para tal efecto”.*

En virtud de la igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer, la Constitución establece el derecho al trabajo, conforme a las bases de igualdad.

*“Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.*

*...*

*A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:*

*I a VI...*

*VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.”*

En consecuencia, eliminar toda forma de discriminación hacia las mujeres en la ley y en la práctica debe ser un objetivo de todo programa o acción de gobierno, puesto que ello es indispensable para que puedan acceder a los servicios, bienes y derechos que el ámbito jurídico les delega.

### **Ley del Instituto Nacional de las Mujeres (Publicada en el DOF el 12 de enero de 2001)**

En México se crea el Instituto Nacional de las Mujeres, con las atribuciones de promover, coordinar, ejecutar y dar seguimiento a las acciones y programas destinados a garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres, así como aquéllos que buscan erradicar la violencia contra las mujeres.

La Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, en su artículo 4 establece que:

*“(...) El objeto general del Instituto es promover y fomentar las condiciones que posibiliten la no discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato entre los géneros; el ejercicio pleno de todos los derechos de las mujeres y su participación equitativa en la vida política, cultural, económica y social del país, bajo los criterios de:*

*Transversalidad, en las políticas públicas con perspectiva de género en las distintas dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, a partir de la ejecución de programas y acciones coordinadas o conjuntas.*

*Federalismo, en lo que hace al desarrollo de programas y actividades para el fortalecimiento institucional de las dependencias responsables de la equidad de género en los estados y municipios.*

*Fortalecimiento de vínculos con los Poderes Legislativo y Judicial tanto federal como estatal.”*

### **Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos (Publicada en el DOF el 3 de septiembre de 1999)**

Esta Ley que regula al Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, reconoce la importancia de la Igualdad de Género al conformar la comisión con dicho nombre para la actividad legislativa en esta materia en su artículo 39, fracción XXXI.

De igual manera, esta Ley reconoce el trabajo de las mujeres en su esmero por la lucha de sus derechos al otorgar, en el mes de la mujer, el premio “Elvia Carrillo Puerto”, estipulado en el artículo 100 Bis, que se transcribe literalmente a continuación:

*“Artículo 100 Bis. De acuerdo con el Decreto por el que se crea el reconocimiento “Elvia Carrillo Puerto”, en conmemoración al Día Internacional de la Mujer, que otorga el Senado, se deberá cumplir lo siguiente:*

- a) *El Senado de la República celebrará sesión solemne en el mes de marzo de cada año, para hacer entrega del Reconocimiento “Elvia Carrillo Puerto” a la mujer que haya sido acreedora al mismo por su destacada labor en el reconocimiento, defensa, protección, ejercicio e investigación de los Derechos Humanos de las Mujeres y de la Igualdad de Género en nuestro país.” (...)*

### **Ley General de Educación**

**(Publicada en el DOF el 13 de julio de 1993)**

Por la trascendencia que tienen las políticas educativas de nuestro país, en la construcción de una cultura con perspectiva de género, la Ley General de Educación establece lo siguiente:

*“Artículo 8o.- El criterio que orientará a la educación que el Estado y sus organismos descentralizados impartan (...) luchará contra (...) los prejuicios, la formación de estereotipos, la discriminación y la violencia especialmente la que se ejerce contra las mujeres y niños (...)*

*Artículo 33.- Para cumplir con lo dispuesto en el artículo anterior, las autoridades educativas en el ámbito de sus respectivas competencias llevarán a cabo las actividades siguientes:  
I a III...*

*IV.- Prestarán servicios educativos para atender a quienes abandonaron el sistema regular y se encuentran en situación de rezago educativo para que concluyan la educación básica y media superior, otorgando facilidades de acceso, reingreso, permanencia, y egreso a las mujeres;” (...)*

### **Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales**

**(Publicado en el DOF el 23 de mayo de 2014)**

La Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales, que regula la organización y desarrollo de los procesos electorales federales y las disposiciones aplicables en materia de instituciones y procedimientos electorales, toma una postura relevante en la igualdad de oportunidades y paridad de género, como se desprende de los artículos siguientes:

*“Artículo 7.*

*1. Votar en las elecciones constituye un derecho y una obligación que se ejerce para integrar órganos del Estado de elección popular. También es derecho de los Ciudadanos y obligación para los partidos políticos la igualdad de oportunidades y la paridad entre hombres y mujeres para tener acceso a cargos de elección popular. (...)*

*Artículo 14.*

*1 a 3 ...*

*4. En las listas a que se refieren los párrafos anteriores, los partidos políticos señalarán el orden en que deban aparecer las fórmulas de candidatos. En las fórmulas para senadores y diputados, tanto en el caso de mayoría relativa, como de representación proporcional, los partidos políticos deberán integrarlas por personas del mismo género.*

*5. En el caso de las candidaturas independientes las fórmulas deberán estar integradas por personas del mismo género.*

*Artículo 26.*

*1 a 3...*

*4. Los pueblos y comunidades indígenas en las entidades federativas elegirán, de acuerdo con sus principios, normas, procedimientos y prácticas tradicionales, a las autoridades o representantes para el ejercicio de sus formas propias de gobierno interno, garantizando la*

*participación de hombres y mujeres en condiciones de igualdad, guardando las normas establecidas en la Constitución, las constituciones locales y las leyes aplicables.*

*Artículo 232.*

*1. Corresponde a los partidos políticos nacionales el derecho de solicitar el registro de candidatos a cargos de elección popular, sin perjuicio de las candidaturas independientes en los términos de esta Ley.*

*2. Las candidaturas a diputados y a senadores a elegirse por el principio de mayoría relativa y por el principio de representación proporcional, así como las de senadores por el principio de mayoría relativa y por el de representación proporcional, se registrarán por fórmulas de candidatos compuestas cada una por un propietario y un suplente del mismo género, y serán consideradas, fórmulas y candidatos, separadamente, salvo para efectos de la votación.*

*3. Los partidos políticos promoverán y garantizarán la paridad entre los géneros, en la postulación de candidatos a los cargos de elección popular para la integración del Congreso de la Unión, los Congresos de los Estados y la Asamblea Legislativa del Distrito Federal.*

*4. El Instituto y los Organismos Públicos Locales, en el ámbito de sus competencias, tendrán facultades para rechazar el registro del número de candidaturas de un género que exceda la paridad, fijando al partido un plazo improrrogable para la sustitución de las mismas. En caso de que no sean sustituidas no se aceptarán dichos registros.*

*5. En el caso de que para un mismo cargo de elección popular sean registrados diferentes candidatos por un mismo partido político, el Secretario del Consejo General, una vez detectada esta situación, requerirá al partido político a efecto de que informe al Consejo General, en un término de cuarenta y ocho horas, qué candidato o fórmula prevalece. En caso de no hacerlo se entenderá que el partido político opta por el último de los registros presentados, quedando sin efecto los demás.*

*Artículo 233.*

*De la totalidad de solicitudes de registro, tanto de las candidaturas a diputados como de senadores que presenten los partidos políticos o las coaliciones ante el Instituto, deberán integrarse salvaguardando la paridad entre los géneros mandatada en la Constitución y en esta Ley.*

*Artículo 234.*

*Las listas de representación proporcional se integrarán por fórmulas de candidatos compuestas cada una por un propietario y un suplente del mismo género, y se alternarán las fórmulas de distinto género para garantizar el principio de paridad hasta agotar cada lista.”*

### **Ley Federal del Trabajo (Publicada en el DOF el 1 abril de 1970)**

La Ley Federal del Trabajo es el ordenamiento jurídico reglamentario del artículo 123 apartado “A” de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y expresamente reconoce valores fundamentales para la equidad de género tales como la igualdad sustantiva y el combate a la discriminación de la mujer. En particular, se destaca su título quinto que establece toda una regulación específica para el trabajo de las mujeres.

*“Artículo 2.*

*[...]*

*[...]*

*[...]*

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.

La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

...

Artículo 56. Las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.

*“Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:*

*XXVII.- Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.*

...

*XXVII Bis. Otorgar permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante; y*

...

*...TITULO QUINTO Trabajo de las Mujeres*

*Denominación del Título reformada DOF 31-12-1974*

*Reforma DOF 31-12-1974: Suprimió de este Título los entonces Capítulos I “Trabajo de las Mujeres” y II “Trabajo de los Menores”*

*Artículo 164.- Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.*

*Artículo 165.- Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental, la protección de la maternidad.*

*Artículo 166.- Cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias.*

*Artículo 167.- Para los efectos de este título, son labores peligrosas o insalubres las que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación, o del producto.*

*Los reglamentos que se expidan determinarán los trabajos que quedan comprendidos en la definición anterior.*

*Artículo 168. En caso de que las autoridades competentes emitan una declaratoria de contingencia sanitaria, conforme a las disposiciones aplicables, no podrá utilizarse el trabajo de mujeres en periodos de gestación o de lactancia. Las trabajadoras que se encuentren en este supuesto, no sufrirán perjuicio en su salario, prestaciones y derechos.*

*Cuando con motivo de la declaratoria de contingencia sanitaria se ordene la suspensión general de labores, a las mujeres en periodos de gestación o de lactancia les será aplicable lo dispuesto por el artículo 429, fracción IV de esta Ley.*

- IV. En el período de lactancia hasta por el término máximo de seis meses, tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa, o bien, cuando esto no sea posible, previo acuerdo con el patrón se reducirá en una hora su jornada de trabajo durante el período señalado;*
- V. Durante los períodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta días;*
- VI. A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto; y*
- VII. A que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales.*

*Artículo 171.- Los servicios de guardería infantil se prestarán por el Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con su Ley y disposiciones reglamentarias.*

*Artículo 172.- En los establecimientos en que trabajen mujeres, el patrón debe mantener un número suficiente de asientos o sillas a disposición de las madres trabajadoras.*

...

*Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:*

*I. Durante el período del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso;*

*II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto. A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que le corresponda o, en su caso, del servicio de salud que otorgue el patrón, tomando en cuenta la opinión del patrón y la naturaleza del trabajo que desempeñe, se podrá transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo. En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta ocho semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente.*

*II Bis. En caso de adopción de un infante disfrutarán de un descanso de seis semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que lo reciban;*

*III. Los períodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto..."*

### **Ley General de Salud (Publicada en el DOF el 7 de febrero de 1984)**

Esta ley precisa las finalidades del derecho a la protección a la salud, precisa y define el contenido básico de la salubridad en general, desarrolla las bases del Sistema Nacional de Salud. En relación a la salud de la mujer señala:

*“Artículo 61 Bis.- Toda mujer embarazada, tiene derecho a obtener servicios de salud en los términos a que se refiere el Capítulo IV del Título Tercero de esta Ley y con estricto respeto de sus derechos humanos.*

*Artículo 64 Bis 1. Los servicios de salud ... prestarán atención expedita a las mujeres embarazadas que presenten una urgencia obstétrica, solicitada de manera directa o a través de la referencia de otra unidad médica, en las unidades con capacidad para la atención de urgencias obstétricas, independientemente de su derechohabiencia o afiliación a cualquier esquema de aseguramiento.*

*Artículo 65.- Las autoridades sanitarias, educativas y laborales, en sus respectivos ámbitos de competencia, apoyarán y fomentarán:*

*Fracciones I y II...*

*III. La vigilancia de actividades ocupacionales que puedan poner en peligro la salud física y mental de los menores y de las mujeres embarazadas, ...*

*Artículo 67.- La planificación familiar tiene carácter prioritario. En sus actividades se debe incluir la información y orientación educativa para los adolescentes y jóvenes. Asimismo, para disminuir el riesgo reproductivo, se debe informar a la mujer y al hombre sobre la inconveniencia del embarazo antes de los 20 años o bien después de los 35, así como la conveniencia de espaciar los embarazos y reducir su número; todo ello, mediante una correcta información anticonceptiva, la cual debe ser oportuna, eficaz y completa a la pareja.*

...

*Artículo 306.- La publicidad a que se refiere esta Ley se sujetará a los siguientes requisitos: I a III...*

*IV. El mensaje no deberá inducir a conductas, prácticas o hábitos nocivos para la salud física o mental que impliquen riesgo o atenten contra la seguridad o integridad física o dignidad de las personas, en particular de la mujer; ...*

*Artículo 466.- Al que sin consentimiento de una mujer o aun con su consentimiento, si ésta fuere menor o incapaz, realice en ella inseminación artificial, se le aplicará prisión de uno a tres años, si no se produce el embarazo como resultado de la inseminación; si resulta embarazo, se impondrá prisión de dos a ocho años...”*

### **Código Penal Federal**

**(Publicado en DOF el 14 de agosto de 1931)**

En concordancia con la equidad de género encontramos que el Título Tercero Bis denominado “Delitos contra la Dignidad de las Personas”, en su Capítulo Único “Discriminación”, establece como delito la conducta que niegue o limite algún derecho del gobernado en virtud de ciertos caracteres, entre ellos el género y sexo; debido a que la finalidad del precepto radica, en el libre y pleno desarrollo de la esfera jurídica de la persona, únicamente sujeta a lo establecido expresamente en la ley.

*“Artículo 149 Ter. Se aplicará sanción de uno a tres años de prisión o de ciento cincuenta a trescientos días de trabajo a favor de la comunidad y hasta doscientos días multa al que por razones de origen o pertenencia étnica o nacional, raza, color de piel, lengua, género, sexo, preferencia sexual, edad, estado civil, origen nacional o social, condición social o económica, condición de salud, embarazo, opiniones políticas o de cualquier otra índole atente contra la dignidad humana o anule o menoscabe los derechos y libertades de las personas mediante la realización de cualquiera de las siguientes conductas:*

...

*II. Niegue o restrinja derechos laborales, principalmente por razón de género o embarazo; o limite un servicio de salud, principalmente a la mujer en relación con el embarazo; o”*

...

Así mismo en su Capítulo V “Feminicidio”, alude al delito de Género por el que se priva de la vida a una persona, argumentándose los supuestos, bajo los que la conducta se adecua al acto descrito en la ley.

*“Artículo 325. Comete el delito de feminicidio quien prive de la vida a una mujer por razones de género. Se considera que existen razones de género cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:*

- I. La víctima presente signos de violencia sexual de cualquier tipo;*
- II. A la víctima se le hayan infligido lesiones o mutilaciones infamantes o degradantes, previas o posteriores a la privación de la vida o actos de necrofilia;*
- III. Existan antecedentes o datos de cualquier tipo de violencia en el ámbito familiar, laboral o escolar, del sujeto activo en contra de la víctima;*
- IV. Haya existido entre el activo y la víctima una relación sentimental, afectiva o de confianza;*
- V. Existan datos que establezcan que hubo amenazas relacionadas con el hecho delictuoso, acoso o lesiones del sujeto activo en contra de la víctima;*
- VI. La víctima haya sido incomunicada, cualquiera que sea el tiempo previo a la privación de la vida;*
- VII. El cuerpo de la víctima sea expuesto o exhibido en un lugar público.”*

...

En su capítulo XI “Vigilancia de la autoridad”, título tercero “Aplicación de las Sanciones”, capítulo I “Reglas generales”

*“Artículo 51.- Dentro de los límites fijados por la ley (...)*

...

*Cuando se cometa un delito doloso en contra de algún periodista, persona o instalación con la intención de afectar, limitar o menoscabar el derecho a la información o las libertades de expresión o de imprenta, se aumentará hasta en un tercio la pena establecida para tal delito. En el caso anterior, se aumentará la pena hasta en una mitad cuando además el delito sea cometido por un servidor público en ejercicio de sus funciones o la víctima sea mujer y concurren razones de género en la comisión del delito, conforme a lo que establecen las leyes en la materia.”*

### **Código Nacional de Procedimientos Penales (Publicado en el DOF el 5 de marzo de 2014)**

Nuevo Código que unifica los procedimientos penales en la República Mexicana y cuya validez se determina en su nota de vigencia artículo transitorio segundo, al mencionar que entrará en vigor gradualmente conforme a la Declaratoria del Congreso de la Unión, sin que se exceda del 18 de junio de 2016.

Dentro de esta norma y en correspondencia con la equidad de género se advierte, dentro de su procedimiento y principios lo siguiente:

*“Artículo 10. Principio de igualdad ante la ley*

*Todas las personas que intervengan en el procedimiento penal recibirán el mismo trato y tendrán las mismas oportunidades para sostener la acusación o la defensa. No se admitirá discriminación motivada por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condición de salud, religión, opinión, preferencia sexual, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y las libertades de las personas. Las autoridades velarán por que las personas en las*

*condiciones o circunstancias señaladas en el párrafo anterior, sean atendidas a fin de garantizar la igualdad sobre la base de la equidad en el ejercicio de sus derechos.”*

Además se establecen los derechos en el procedimiento, respecto de la víctima u ofendido en virtud de su tratamiento conforme a la equidad de género:

*“Artículo 109. Derechos de la víctima u ofendido*

*En los procedimientos previstos en este Código, la víctima u ofendido tendrán los siguientes derechos:*

...

*VI. A ser tratado con respeto y dignidad;*

...

*VIII. A recibir trato sin discriminación a fin de evitar que se atente contra la dignidad humana y se anulen o menoscaben sus derechos y libertades, por lo que la protección de sus derechos se hará sin distinción alguna;*

...

*Para los delitos que impliquen violencia contra las mujeres, se deberán observar todos los derechos que en su favor establece la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y demás disposiciones aplicables.”*

### **Ley General de Víctimas**

**(Publicada en el DOF el 9 de enero de 2013)**

Otra de las normas que hace énfasis en la atención de la equidad de género, es la Ley General de Víctimas, respecto a los principios que deben observarse en la aplicación de medidas, asistencia, protección y reparación integral a las personas físicas que han sufrido un daño o menoscabo, de carácter económico, psíquico, que pongan en peligro sus bienes jurídicos y sus derechos, y de las personas físicas encargadas de la víctima directa.

*Artículo 5. Los mecanismos, medidas y procedimientos establecidos en esta Ley, serán diseñados, implementados y evaluados aplicando los principios siguientes:*

*Igualdad y no discriminación.- En el ejercicio de los derechos y garantías de las víctimas y en todos los procedimientos a los que se refiere la presente Ley, las autoridades se conducirán sin distinción, exclusión o restricción, ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos, sociales, nacionales, lengua, religión, opiniones políticas, ideológica o de cualquier otro tipo, género, edad, preferencia u orientación sexual, estado civil, condiciones de salud, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio y discapacidades, o cualquier otra que tenga por objeto o efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas. Toda garantía o mecanismo especial deberá fundarse en razones de enfoque diferencial.*

### **Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres**

**(Publicada en DOF el 2 de agosto de 2006)**

La igualdad de género es un principio constitucional que determina que las mujeres y los hombres son iguales ante la ley, es decir, todas las personas, sin distinción alguna tienen los mismos derechos y obligaciones frente al Estado mexicano. La Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres establece las bases generales para que se integren a la legislación y a las prácticas administrativas y sociales, las herramientas y mecanismos señalados en los instrumentos internacionales convencionales en materia de derechos humanos de las mujeres, eliminación de la discriminación y la violencia.

*“Artículo 1. La presente Ley tiene por objeto regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, proponer los lineamientos y mecanismos*

*institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres y la lucha contra toda discriminación basada en el sexo. Sus disposiciones son de orden público e interés social y de observancia general en todo el Territorio Nacional.”*

*Artículo 2.- Son principios rectores de la presente Ley: la igualdad, la no discriminación, la equidad y todos aquellos contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.*

*Artículo 5.- Para los efectos de esta Ley se entenderá por:*

*I. Acciones Afirmativas. Es el conjunto de medidas de carácter temporal correctivo, compensatorio y/o de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres;*

*II...”*

### **Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (Publicada en DOF el 1 de febrero de 2007)**

Esta Ley tiene por objeto establecer la coordinación en los tres niveles de gobierno para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación, así como para garantizar la democracia, el desarrollo integral y sustentable que fortalezca la soberanía y el régimen democrático.

Declara, en su artículo 4º, cuatro principios rectores:

*“I. La igualdad jurídica entre la mujer y el hombre;*

*II. El respeto a la dignidad humana de las mujeres;*

*III. La no discriminación, y*

*IV. La libertad de las mujeres.”*

### **Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (Publicada en el DOF el 11 de junio de 2003)**

La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED) tiene por objeto prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato.

*“Artículo 1.- Las disposiciones de esta Ley son de orden público y de interés social. El objeto de la misma es prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en los términos del Artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato.*

*I y II...*

*III. Discriminación: Para los efectos de esta ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, 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;*

...

*VI. Igualdad real de oportunidades: Es el acceso que tienen las personas o grupos de personas al igual disfrute de derechos, por la vía de las normas y los hechos, para el disfrute de sus derechos;*

...

*Artículo 2.- Corresponde al Estado promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas. (...)*

*Artículo 5.- No se considerarán discriminatorias las acciones afirmativas que tengan por efecto promover la igualdad real de oportunidades de las personas o grupos. Tampoco será juzgada como discriminatoria la distinción basada en criterios razonables, proporcionales y objetivos cuya finalidad no sea el menoscabo de derechos.*

*Artículo 15 Bis.- Cada uno de los poderes públicos federales y aquellas instituciones que estén bajo su regulación o competencia, están obligados a realizar las medidas de nivelación, las medidas de inclusión y las acciones afirmativas necesarias para garantizar a toda persona la igualdad real de oportunidades y el derecho a la no discriminación. (...)*

*Artículo 15 Sextus.- Las medidas de inclusión podrán comprender, entre otras, las siguientes:*

- I. La educación para la igualdad y la diversidad dentro del sistema educativo nacional;*
- II. La integración en el diseño, instrumentación y evaluación de las políticas públicas del derecho a la igualdad y no discriminación;*
- III. El desarrollo de políticas contra la homofobia, xenofobia, la misoginia, la discriminación por apariencia o el adultocentrismo;*
- IV. Las acciones de sensibilización y capacitación dirigidas a integrantes del servicio público con el objetivo de combatir actitudes discriminatorias, y*
- V. El llevar a cabo campañas de difusión al interior de los poderes públicos federales.*

*Artículo 15 Séptimus.- Las acciones afirmativas son las medidas especiales, específicas y de carácter temporal, a favor de personas o grupos en situación de discriminación, cuyo objetivo es corregir situaciones patentes de desigualdad en el disfrute o ejercicio de derechos y libertades, aplicables mientras subsistan dichas situaciones. Se adecuarán a la situación que quiera remediarse, deberán ser legítimas y respetar los principios de justicia y proporcionalidad. Estas medidas no serán consideradas discriminatorias en términos del artículo 5 de la presente Ley.”*

La LFPED señala que para llevar a cabo una política de igualdad y eliminar la discriminación, el Estado debe destinar recursos a través de su Presupuesto de Egresos a fin de que la Administración Pública ponga en práctica acciones afirmativas, positivas o compensatorias a favor de la igualdad de oportunidades.

*“Artículo 3.- Cada uno de los poderes públicos federales adoptará las medidas que estén a su alcance, tanto por separado como coordinadamente, de conformidad con la disponibilidad de recursos que se haya determinado para tal fin en el Presupuesto de Egresos de la Federación del ejercicio correspondiente, para que toda persona goce, sin discriminación alguna, de todos los derechos y libertades consagrados en la Constitución*

*Política de los Estados Unidos Mexicanos, en las leyes y en los tratados internacionales de los que el estado mexicano sea parte.*

*En el Presupuesto de Egresos de la Federación, para cada ejercicio fiscal, se incluirán las asignaciones correspondientes para promover las acciones de nivelación, de inclusión y las acciones afirmativas a que se refiere el Capítulo IV de esta ley.”*

**Ley Federal de Telecomunicaciones y Radiodifusión  
(Publicada en la Edición Vespertina del DOF el 14 de julio de 2014)**

Esta Ley Federal regula el uso, aprovechamiento y explotación del espectro radioeléctrico, las redes públicas de telecomunicaciones, el acceso a la infraestructura activa y pasiva, los recursos orbitales, la comunicación vía satélite, la prestación de los servicios públicos de interés general de telecomunicaciones y radiodifusión, y la convergencia entre éstos, los derechos de los usuarios y las audiencias, y el proceso de competencia y libre concurrencia en estos sectores. En relación con la equidad de género, establece:

*“Artículo 43. El Instituto contará y deberá establecer un sistema de servicio profesional que evalúe, reconozca la capacidad, desempeño, experiencia de sus servidores públicos y procurará la igualdad de género. Dicho sistema deberá ser aprobado por el Pleno a propuesta del Comisionado Presidente.*

*Artículo 67. De acuerdo con sus fines, la concesión única será:*

*I a III...*

*IV...*

*Las concesiones para uso social comunitaria, se podrán otorgar a organizaciones de la sociedad civil que no persigan ni operen con fines de lucro y que estén constituidas bajo los principios de participación ciudadana directa, convivencia social, equidad, igualdad de género y pluralidad.*

*Las concesiones para uso social indígena, se podrán otorgar a los pueblos y comunidades indígenas del país de conformidad con los lineamientos que emita el Instituto y tendrán como fin la promoción, desarrollo y preservación de sus lenguas, su cultura, sus conocimientos promoviendo sus tradiciones, normas internas y bajo principios que respeten la igualdad de género, permitan la integración de mujeres indígenas en la participación de los objetivos para los que se solicita la concesión y demás elementos que constituyen las culturas e identidades indígenas.*

*Artículo 223. La programación que se difunda a través de radiodifusión o televisión y audio restringidos, en el marco de la libertad de expresión y recepción de ideas e información, deberá propiciar:*

*I a VI...*

*VII. La igualdad entre mujeres y hombres; ...*

*Artículo 226. A efecto de promover el libre desarrollo armónico e integral de niñas, niños y adolescentes, así como contribuir al cumplimiento de los objetivos educativos planteados en el artículo 3o. constitucional y otros ordenamientos legales, la programación radiodifundida dirigida a este sector de la población deberá:*

*I a XII...*

*XIII. Promover el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia; ...*

*Artículo 246. En la publicidad destinada al público infantil no se permitirá:*

*I a V.*

- VI. Mostrar conductas que promuevan la desigualdad entre hombres y mujeres o cualquier otra forma de discriminación;*

*Artículo 256. [...] Son derechos de las audiencias:*

*I a VIII...*

*IX. El respeto de los derechos humanos, el interés superior de la niñez, la igualdad de género y la no discriminación, y*

*[ARTICULOS TRANSITORIOS DEL "DECRETO POR EL QUE SE EXPIDEN LA LEY FEDERAL DE TELECOMUNICACIONES Y RADIODIFUSIÓN, Y LA LEY DEL SISTEMA PÚBLICO DE RADIODIFUSIÓN DEL ESTADO MEXICANO; Y SE REFORMAN, ADICIONAN Y DEROGAN DIVERSAS DISPOSICIONES EN MATERIA DE TELECOMUNICACIONES Y RADIODIFUSIÓN".]*

*PRIMERO al TRIGÉSIMO QUINTO...*

*TRIGÉSIMO SEXTO.*

*El Instituto Federal de Telecomunicaciones dentro de los 180 días posteriores a la entrada en vigor del presente Decreto, deberá realizar los estudios correspondientes para analizar si resulta necesario establecer mecanismos que promuevan e incentiven a los concesionarios a incluir una barra programática dirigida al público infantil en la que se promueva la cultura, el deporte, la conservación del medio ambiente, el respeto a los derechos humanos, el interés superior de la niñez, la igualdad de género y la no discriminación."*

### **Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria (Publicada en DOF el 30 de marzo de 2006)**

El Presupuesto de Egresos de la Federación considera los ingresos y egresos públicos federales. La Universidad recibe un subsidio del Estado por lo que tiene la obligación de incorporar en sus anteproyectos de presupuesto, recursos destinados a promover acciones y programas de igualdad entre mujeres y hombres, la erradicación de la violencia de género y de cualquier forma de discriminación de género.

*"Artículo 1.- La presente Ley es de orden público, y tiene por objeto reglamentar los artículos 74 fracción IV, 75, 126, 127 y 134 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de programación, presupuestación, aprobación, ejercicio, control y evaluación de los ingresos y egresos públicos federales. Los sujetos obligados a cumplir las disposiciones de esta Ley deberán observar que la administración de los recursos públicos federales se realice con base en criterios de legalidad, honestidad, eficiencia, eficacia, economía, racionalidad, austeridad, transparencia, control, rendición de cuentas y equidad de género.*

*...*

*Artículo 27.- Los anteproyectos deberán sujetarse a la estructura programática aprobada por la Secretaría, la cual contendrá como mínimo:*

*I y II...*

- III. Las acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres, la erradicación de la violencia de género y cualquier forma de discriminación de género.*

*Artículo 28.- El proyecto de Presupuesto de Egresos se presentará y aprobará, cuando menos, conforme a las siguientes clasificaciones:*

*I a IV...*

*V. La de género, la cual agrupa las previsiones de gasto con base en su destino por género, diferenciando entre mujeres y hombres.”*

*Artículo 75.- Los subsidios deberán sujetarse a los criterios de objetividad, equidad, transparencia, publicidad, selectividad y temporalidad, para lo cual las dependencias y entidades que los otorguen deberán:*

*I. Identificar con precisión a la población objetivo, tanto por grupo específico como por región del país, entidad federativa y municipio;*

*...*

*III. Procurar que el mecanismo de distribución, operación y administración otorgue acceso equitativo a todos los grupos sociales y géneros;*

*...*

*Artículo 111...*

*El sistema de evaluación del desempeño deberá incorporar indicadores específicos que permitan evaluar la incidencia de los programas presupuestarios en la igualdad entre mujeres y hombres, la erradicación de la violencia de género y de cualquier forma de discriminación de género.*

*...”*

### **Ley de Planeación**

**(Publicada en el DOF el 5 de enero de 1983)**

Esta Ley regula las normas y principios básicos conforme a los cuales se llevará a cabo la Planeación Nacional del Desarrollo del país equitativo e incluyente, con perspectiva de interculturalidad y de género.

*“Artículo 2o.- La planeación deberá llevarse a cabo como un medio para el eficaz desempeño de la responsabilidad del Estado sobre el desarrollo integral y sustentable del país y deberá tender a la consecución de los fines y objetivos políticos, sociales, culturales y económicos contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Para ello, estará basada en los siguientes principios:*

*I y II...*

*III.- La igualdad de derechos entre mujeres y hombres, la atención de las necesidades básicas de la población y la mejoría, en todos los aspectos de la calidad de la vida, para lograr una sociedad más igualitaria, garantizando un ambiente adecuado para el desarrollo de la población;*

*...*

*VII.- La perspectiva de género, para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y promover el adelanto de las mujeres mediante el acceso equitativo a los bienes, recursos y beneficios del desarrollo, (...)*

### **Ley General de Población**

**(Publicada en DOF el 7 de enero de 1974)**

La Ley General de Población, regula las garantías y los procedimientos que sustentan las políticas de población, la necesidad de vincular los fenómenos poblacionales, así como los factores demográficos y migratorios del país.

En dicha ley se contempla lo siguiente:

*“Artículo 3o.- Para los fines de esta Ley, la Secretaría de Gobernación dictará y ejecutará o en su caso promoverá ante las dependencias competentes o entidades correspondientes, las medidas necesarias para:*

*I a IV...*

*V.- Promover la plena integración de la mujer al proceso económico, educativo, social y cultural; (...).”*

## **MARCO JURÍDICO**

### **Ciudad de México**

#### **Constitución Política de la Ciudad de México (Publicada en GOCDMX el 5 de febrero de 2017)**

Dentro de esta Constitución y en correspondencia con la igualdad y equidad de género y derechos humanos contempla:

#### **“TÍTULO SEGUNDO CARTA DE DERECHOS**

#### **CAPÍTULO I DE LAS NORMAS Y GARANTÍAS DE LOS DERECHOS HUMANOS**

##### **Artículo 4**

##### ***Principios de interpretación y aplicación de los derechos humanos***

A y B...

##### ***C. Igualdad y no discriminación***

*1. La Ciudad de México garantiza la igualdad sustantiva entre todas las personas sin distinción por cualquiera de las condiciones de diversidad humana. Las autoridades adoptarán medidas de nivelación, inclusión y acción afirmativa.*

*2. Se prohíbe toda forma de discriminación, formal o de facto, que atente contra la dignidad humana o tenga por objeto o resultado la negación, exclusión, distinción, menoscabo, impedimento o restricción de los derechos de las personas, grupos y comunidades, motivada por origen étnico o nacional, apariencia física, color de piel, lengua, género, edad, discapacidades, condición social, situación migratoria, condiciones de salud, embarazo, religión, opiniones, preferencia sexual, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales, estado civil o cualquier otra. También se considerará discriminación la misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, islamofobia, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia. La negación de ajustes razonables, proporcionales y objetivos, se considerará discriminación.*

##### **Artículo 5**

##### ***Ciudad garantista***

A...

##### ***B. Exigibilidad y justiciabilidad de los derechos***

*Toda persona, grupo o comunidad podrá denunciar la violación a los derechos individuales y colectivos reconocidos por esta Constitución, mediante las vías judiciales y administrativas para su exigibilidad y justiciabilidad. Para tales efectos, contarán con la*

*acción de protección efectiva de derechos, el juicio de restitución obligatoria de derechos humanos y las demás que prevea esta Constitución.*

## **CAPÍTULO II DE LOS DERECHOS HUMANOS**

### **Artículo 6 Ciudad de libertades y derechos**

#### **A. Derecho a la autodeterminación personal**

*1. Toda persona tiene derecho a la autodeterminación y al libre desarrollo de una personalidad.*

*2. Este derecho humano fundamental deberá posibilitar que todas las personas puedan ejercer plenamente sus capacidades para vivir con dignidad. La vida digna contiene implícitamente el derecho a una muerte digna.*

#### **B. Derecho a la integridad**

*Toda persona tiene derecho a ser respetada en su integridad física y psicológica, así como a una vida libre de violencia.*

#### **C. Derecho a la identidad y a la seguridad jurídica**

*1. Toda persona, grupo o comunidad tienen derecho al nombre, a su propia imagen y reputación, así como al reconocimiento de su identidad y personalidad jurídica.*

*2. Las autoridades facilitarán el acceso de las personas a obtener documentos de identidad.*

*3. Toda persona tiene derecho al servicio notarial y a la inscripción registral de bienes y actos jurídicos de forma accesible y asequible.*

#### **D. Derechos de las familias**

*1. Se reconoce a las familias la más amplia protección, en su ámbito individual y colectivo, así como su aporte en la construcción y bienestar de la sociedad por su contribución al cuidado, formación, desarrollo y transmisión de saberes para la vida, valores culturales, éticos y sociales.*

*2. Todas las estructuras, manifestaciones y formas de comunidad familiar son reconocidas en igualdad de derechos, protegidas integralmente por la ley y apoyadas en sus tareas de cuidado.*

*3. Se implementará una política pública de atención y protección a las familias de la Ciudad de México.*

#### **E. Derechos sexuales**

*Toda persona tiene derecho a la sexualidad; a decidir sobre la misma y con quién compartirla; a ejercerla de forma libre, responsable e informada, sin discriminación, con respeto a la preferencia sexual, la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género y las características sexuales, sin coerción o violencia; así como a la educación en sexualidad y servicios de salud integrales, con información completa, científica, no estereotipada, diversa y laica. Se respetará la autonomía progresiva de niñas, niños y adolescentes.*

#### **F. Derechos reproductivos**

*1. Toda persona tiene derecho a decidir de manera libre, voluntaria e informada tener hijos o no, con quién y el número e intervalo entre éstos, de forma segura, sin coacción ni violencia, así como a recibir servicios integrales para acceder al más alto nivel de salud reproductiva posible y el acceso a información sobre reproducción asistida.*

*2. Las autoridades adoptarán medidas para prevenir, investigar, sancionar y reparar la esterilización involuntaria o cualquier otro tipo de método anticonceptivo forzado, así como la violencia obstétrica.*

*Artículo 11  
Ciudad incluyente*

*A. Grupos de atención prioritaria*

*La Ciudad de México garantizará la atención prioritaria para el pleno ejercicio de los derechos de las personas que debido a la desigualdad estructural enfrentan discriminación, exclusión, maltrato, abuso, violencia y mayores obstáculos para el pleno ejercicio de sus derechos y libertades fundamentales.*

*B. Disposiciones comunes*

*1. Las autoridades de la Ciudad adoptarán las medidas necesarias para promover, respetar, proteger y garantizar sus derechos, así como para eliminar progresivamente las barreras que impiden la realización plena de los derechos de los grupos de atención prioritaria y alcanzar su inclusión efectiva en la sociedad.*

*2. La Ciudad garantizará:*

*a) Su participación en la adopción de medidas legislativas, administrativas, presupuestales, judiciales y de cualquier otra índole, para hacer efectivos sus derechos;*

*b) El derecho a una vida libre de todo tipo de violencia o discriminación, motivada por su condición;*

*c) La no criminalización, represión o reclusión, motivada por características específicas de su condición; y*

*d) Su capacidad para decidir sobre su persona y su patrimonio, así como para el ejercicio de sus libertades, independencia, privacidad, intimidad y autonomía personal.*

*3. Se promoverán:*

*a) Medidas de nivelación con enfoque de atención diferencial, atendiendo las causas multifactoriales de la discriminación;*

*b) Estrategias para su visibilización y la sensibilización de la población sobre sus derechos;*

*c) La creación, desarrollo y fortalecimiento de organizaciones de la sociedad civil dedicadas a la defensa de sus derechos; y*

*d) Condiciones de buen trato, convivencia armónica y cuidado, por parte de sus familiares y la sociedad.*

*4. Las autoridades deberán actuar con debida diligencia para prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, tomando en cuenta la situación y condiciones de vulnerabilidad de cada grupo.*

*5. Se reconocerá el derecho a la autoadscripción, en los supuestos en que las características de la persona y el grupo de atención prioritaria lo permitan.*

*6. La ley preverá un sistema integral de asistencia social a cargo de diseñar y ejecutar políticas públicas para la atención de personas, familias, grupos y comunidades con perspectiva de derechos humanos y resiliencia.*

*7. Esta Constitución reconoce como grupos de atención prioritaria, al menos y de manera enunciativa, a los referidos en los siguientes apartados.*

*C. Derechos de las mujeres*

*Esta Constitución reconoce la contribución fundamental de las mujeres en el desarrollo de la ciudad, promueve la igualdad sustantiva y la paridad de género. Las autoridades adoptarán todas las medidas necesarias, temporales y permanentes, para erradicar la discriminación, la desigualdad de género y toda forma de violencia contra las mujeres.*

*D. Derechos de las niñas, niños y adolescentes*

- 1. Las niñas, niños y adolescentes son titulares de derechos y gozan de la protección de esta Constitución. La actuación de las autoridades atenderá los principios del interés superior de las niñas, niños y adolescentes, de la autonomía progresiva y de su desarrollo integral; también garantizarán su adecuada protección a través del Sistema de Protección Integral de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes de la Ciudad de México.*
  - 2. La convivencia familiar es un derecho humano tutelado por esta Constitución.*
- E. Derechos de las personas jóvenes*

*Las personas jóvenes son titulares de derechos y tendrán la protección de la ley para participar en la vida pública y en la planeación y desarrollo de la Ciudad. Las autoridades adoptarán medidas para garantizar el pleno ejercicio de sus derechos, en particular a la identidad individual y colectiva, al libre desarrollo de su personalidad, a la autonomía, independencia y emancipación; a la participación política, económica, social, ambiental y cultural, y a la educación, al trabajo digno y a la vivienda. En razón de lo anterior se reconocerá el carácter diverso y heterogéneo de las personas jóvenes, así como sus necesidades específicas.*

*F. Derechos de personas mayores*

*Las personas mayores tienen los derechos reconocidos en esta Constitución, que comprenden, entre otros, a la identidad, a una ciudad accesible y segura, a servicios de salud especializados y cuidados paliativos, así como a una pensión económica no contributiva a partir de la edad que determine la ley. Tomando en cuenta las necesidades específicas de mujeres y hombres, la Ciudad establecerá un sistema integral para su atención que prevenga el abuso, abandono, aislamiento, negligencia, maltrato, violencia y cualquier situación que implique tratos o penas crueles, inhumanas o degradantes o atente contra su seguridad e integridad.*

*G. Derechos de personas con discapacidad*

- 1. Esta Constitución reconoce los derechos de las personas con discapacidad. Se promoverá la asistencia personal, humana o animal, para su desarrollo en comunidad. Las autoridades adoptarán las medidas necesarias para salvaguardar integralmente el ejercicio de sus derechos y respetar su voluntad, garantizando en todo momento los principios de inclusión y accesibilidad, considerando el diseño universal y los ajustes razonables.*
- 2. Las autoridades deben implementar un sistema de salvaguardias y apoyos en la toma de decisiones que respete su voluntad y capacidad jurídica.*
- 3. Las familias que tengan un integrante con discapacidad y sobre todo las que tengan una condición de gran dependencia o discapacidad múltiple, recibirán formación, capacitación y asesoría, de parte de las autoridades de la Ciudad de México.*
- 4. Las personas con discapacidad tendrán derecho a recibir un apoyo no contributivo hasta el máximo de los recursos disponibles.*

*H. Derechos de las personas LGBTTTI*

- 1. Esta Constitución reconoce y protege los derechos de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, travesti, transexuales e intersexuales, para tener una vida libre de violencia y discriminación.*
- 2. Se reconoce en igualdad de derechos a las familias formadas por parejas de personas LGBTTTI, con o sin hijas e hijos, que estén bajo la figura de matrimonio civil, concubinato o alguna otra unión civil.*
- 3. Las autoridades establecerán políticas públicas y adoptarán las medidas necesarias para la atención y erradicación de conductas y actitudes de exclusión o discriminación por orientación sexual, preferencia sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.*

*J. Derechos de las víctimas*

*Esta Constitución protege y garantiza, en el ámbito de sus competencias, los derechos de las víctimas de violaciones a los derechos humanos o de la comisión de delitos. Las autoridades adoptarán las medidas necesarias para su atención integral en los términos de la legislación aplicable, dándose prioridad a las víctimas de todo delito que ponga en peligro su vida e integridad física y emocional.*

*K. Derechos de las personas en situación de calle*

*1...*

*2. Las autoridades adoptarán las medidas necesarias para salvaguardar la dignidad y el desarrollo de las niñas, niños y adolescentes en situación de calle, evitándose su participación en actividades que atenten contra su seguridad e integridad.*

### **Código Penal para el DF (Publicado en GODF el 16 de julio de 2002)**

El presente código, es de fuero común y se aplicará a los delitos que competen al ámbito espacial de la Ciudad de México, por el que establece una serie de delitos e imposición de penas y medidas de seguridad que, en relación de la equidad de género, establece:

“CAPÍTULO III

REGLAS COMUNES PARA LOS DELITOS DE HOMICIDIO Y LESIONES

*Artículo 138. El homicidio y las lesiones son calificadas cuando se cometan con: ventaja, traición, alevosía, retribución, por el medio empleado, saña, en estado de alteración voluntaria u odio.*

*I a VII...*

*VIII. Existe odio cuando el agente lo comete por la condición social o económica; vinculación, pertenencia o relación con un grupo social definido; origen étnico o social; la nacionalidad o lugar de origen; el color o cualquier otra característica genética; sexo; lengua; género; religión; edad; opiniones; discapacidad; condiciones de salud; apariencia física; orientación sexual; identidad de género; estado civil; ocupación o actividad de la víctima.*

...

CAPITULO VI FEMINICIDIO

*Artículo 148 Bis. Comete el delito de feminicidio quien, por razones de género, prive de la vida a una mujer.*

*Existen razones de género cuando se presente cualquiera de los siguientes supuestos:*

*I. La víctima presente signos de violencia sexual de cualquier tipo;*

*II. A la víctima se le hayan infligido lesiones infamantes, degradantes o mutilaciones, previas o posteriores a la privación de la vida;*

*III. Existan datos que establezcan que se han cometido amenazas, acoso, violencia o lesiones del sujeto activo en contra de la víctima;*

*IV. El cuerpo de la víctima sea expuesto, depositado o arrojado en un lugar público;*

*o*

*V. La víctima haya sido incomunicada, cualquiera que sea el tiempo previo a su fallecimiento...”*

Además de su artículo tercero transitorio del Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones del Código Penal para el Distrito Federal y Código de Procedimientos Penales para el Distrito Federal de fecha 26 de julio de 2011, que estipula: “Tercero. - La Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal y el Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, en el ámbito de sus competencias, deberán de elaborar el protocolo de investigación pericial, ministerial y policial del delito de feminicidio; la

*elaboración y publicación de dicho protocolo deberá realizarse en un plazo no mayor a noventa días naturales.*

*En la elaboración del protocolo deberá considerarse los estándares internacionales en la materia con perspectiva de Género.*

*(...)*”

**Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación del D.F.  
(Publicada en la GODF el 24 de febrero de 2011)**

Esta Ley tiene por objeto prevenir y erradicar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato de todas las personas que se encuentran en la ciudad de México y contribuir a hacer una capital incluyente y sin discriminación.

*“Artículo 4.- Para los efectos de la presente ley, se entenderá por:*

*I a X...*

*XI. Equidad de género: Principio conforme al cual mujeres y hombres acceden con justicia e igualdad al uso, control y beneficio de los bienes, servicios, recursos y oportunidades de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar;*

*Artículo 5.- Queda prohibida cualquier forma de discriminación, entendiéndose por ésta la negación, exclusión, distinción, menoscabo, impedimento o restricción de alguno o algunos de los derechos humanos de las personas, grupos y/o comunidades, estén o no en situación de discriminación imputables a personas físicas o morales o entes públicos con intención o sin ella, dolosa o culpable, por acción u omisión, por razón de su origen étnico, nacional, raza, lengua, sexo, género, identidad indígena, identidad de género, expresión de rol de género, edad, discapacidad, condición jurídica, social o económica, apariencia física, condiciones de salud, características genéticas, embarazo, religión, opiniones políticas, académicas o filosóficas, identidad o filiación política, orientación sexual o preferencia sexual, estado civil, por su forma de pensar, vestir, actuar, gesticular, por tener tatuajes o perforaciones corporales, por consumir sustancias psicoactivas o cualquier otra que tenga por efecto anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, de los derechos y libertades fundamentales, así como la igualdad de las personas frente al ejercicio de derechos. También será considerada como discriminación la bifobia, homofobia, lesbofobia, transfobia, misoginia, xenofobia, la segregación racial y otras formas conexas de intolerancia, el antisemitismo en cualquiera de sus manifestaciones.”*

**Ley de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del D.F.  
(Publicada en la GODF el 29 de enero de 2008)**

Esta Ley tutela los derechos de las mujeres reconocidos en todos los instrumentos jurídicos internacionales firmados y ratificados por México, y contiene un glosario respecto a principios, términos y explicaciones sobre la propia ley, su alcance, la violencia contra las mujeres, la víctima, el agresor, la perspectiva de género, el empoderamiento de las mujeres y la misoginia, así como los tipos de violencia que se cometen contra mujeres.

*“Artículo 2. El objeto de la presente ley es establecer los principios y criterios que, desde la perspectiva de género, orienten las políticas públicas para reconocer, promover, proteger y garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia; así como establecer la coordinación interinstitucional para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia*

*contra las mujeres en el marco de los ordenamientos jurídicos aplicables al Distrito Federal y lo previsto en el primero, segundo y tercer párrafos del artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, respetándose los derechos humanos de las mujeres de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad, pro persona y progresividad.*

*Artículo 3. Para efectos de la presente Ley se entenderá por:*

*I. Acciones afirmativas: Las medidas especiales de carácter temporal, correctivo, compensatorio y de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, aplicables en tanto subsista la discriminación, desigualdad de trato y oportunidades de las mujeres respecto a los hombres;*

*II y III...*

*IV. Discriminación contra las mujeres: Toda distinción, exclusión o restricción que sufren las mujeres por razón de género, edad, salud, características físicas, posición social, económica, condición étnica, nacional, religiosa, opinión, identidad u orientación sexual, estado civil, o cualquier otra que atente contra su dignidad humana, que tiene por objeto menoscabar o anular el goce o ejercicio de sus derechos;*

*V a XI...*

*XII. Perspectiva de género: Visión crítica, explicativa, analítica y alternativa que aborda las relaciones entre los géneros y que permite enfocar y comprender las desigualdades construidas socialmente entre mujeres y hombres y establece acciones gubernamentales para disminuir las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres;*

*XIII a XX...*

*XXI. Violencia contra las mujeres: Toda acción u omisión que, basada en su género y derivada del uso y/o abuso del poder, tenga por objeto o resultado un daño o sufrimiento físico, psicológico, patrimonial, económico, sexual o la muerte a las mujeres, tanto en el ámbito público como privado, que limite su acceso a una vida libre de violencia;*

*Artículo 4. Los principios rectores de esta Ley son:*

*I. El respeto a la dignidad humana de las mujeres;*

*II. La libertad y autonomía de las mujeres;*

*III. La no discriminación;*

*IV. La equidad de género; y*

*V. La transversalidad de la perspectiva de género, y la coordinación institucional en términos del artículo 11 de esta ley;*

*VI a VIII..."*

## **MARCO JURÍDICO UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**

**Estatuto General de la Universidad Nacional Autónoma de México  
(12 de marzo de 1945, se modificó el nombre en la sesión del Consejo Universitario  
el 23 de octubre de 1962)**

El Estatuto General de la Universidad Nacional Autónoma de México es un ordenamiento que deriva de la Ley Orgánica de la UNAM, el cual define quiénes conforman a la Universidad, la estructura y funcionamiento, así como la regulación de la vida académica y administrativa en la Máxima Casa de Estudios. Asimismo, reconoce a cualquier género en un plano de igualdad jurídica.

*"Artículo 2o...*

*En todos los casos las mujeres y los hombres en la Universidad gozarán de los mismos derechos, obligaciones y prerrogativas, reconocidos y garantizados por las normas y disposiciones que integran la Legislación Universitaria.”*

**Estatuto del Personal Académico de la UNAM  
(Publicado en Gaceta UNAM el 5 de julio de 1974)**

El Estatuto del Personal Académico es el ordenamiento de la Legislación Universitaria que regula los procedimientos de ingreso, promoción, permanencia y definitividad, así como los derechos y obligaciones del personal académico de la UNAM.

*“Artículo 56.- Los profesores de asignatura tendrán las siguientes obligaciones: ...*

*a) a e)...*

*f) Impartir enseñanza y calificar los conocimientos de los alumnos sin considerar su sexo, raza, nacionalidad, religión e ideología; (...)”*

**Reglamento de la Comisión Especial de Equidad de Género del Consejo Universitario de la UNAM**

**(Publicado en Gaceta UNAM el 17 de marzo de 2011)**

El Consejo Universitario es una autoridad universitaria, máximo órgano legislativo de la Institución, de conformidad con los artículos 3º de la Ley Orgánica y 12 del Estatuto General (EG) y puede trabajar en pleno o en comisiones que podrán ser permanentes o especiales. Las comisiones especiales serán las que el Consejo designe para estudiar y dictaminar otros asuntos de su competencia (artículo 25 del EG), como es el caso de la creación de la Comisión Especial de Equidad de Género.

Dicha Comisión Especial tiene la encomienda de impulsar la equidad de género en los diversos ámbitos de la vida institucional. Promueve políticas institucionales en favor de la igualdad de género en la UNAM y fomenta su práctica entre la comunidad universitaria.

El Reglamento de la Comisión Especial de Equidad de Género establece:

*“Artículo 1º. El presente reglamento tiene por objeto establecer el marco normativo a través del cual la Comisión Especial de Equidad de Género del Consejo Universitario impulsará la equidad de género en los diversos ámbitos de la vida institucional de la UNAM.”*

**Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en la UNAM  
(Publicado en Gaceta UNAM el 7 de marzo de 2013)**

La Comisión Especial de Equidad de Género del Consejo Universitario, en uso de las atribuciones que le confiere el artículo 14, fracción III de su Reglamento, emitió los Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en la UNAM.

*“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.”*

**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**

**(Publicado en Gaceta UNAM el 29 de agosto de 2016)**

El 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, fue emitido por el Rector de la UNAM, Dr. Enrique Luis Graue Wiechers, con el objeto de complementar el andamiaje normativo institucional, mediante la adopción de instrumentos y políticas institucionales que permitan afrontar de manera efectiva la violencia de género en sus diversas manifestaciones, destacando:

*“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 permanentes 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.”*

**Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM**

**(Publicado en Gaceta UNAM el 1 de septiembre de 2016)**

El Protocolo para Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM, establece en su introducción lo siguiente:

*“La emisión de este protocolo da cumplimiento a lo establecido en el Acuerdo del Rector 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.*

*El objetivo de este instrumento es articular mejor la estructura y el procedimiento que actualmente tiene la UNAM para la atención de los casos de violencia de género a través de las instancias dependientes de la Oficina de la Abogada General. Este protocolo pone un énfasis en ciertos momentos de la atención que resultan fundamentales en casos de violencia de género: la orientación, la entrevista a la persona que considera haber sido víctima de estos actos, el establecimiento de medidas urgentes de protección, el acompañamiento a la persona agredida y el seguimiento al cumplimiento de las sanciones. Asimismo, establece la posibilidad de que algunos casos puedan resolverse a través de la mediación.*

*La violencia de género implica una violación a los derechos humanos que perpetúa los estereotipos de género y que niega la dignidad, la autodeterminación y el derecho al desarrollo de las personas. Es importante referir que cualquier persona, sin importar su sexo, puede sufrir o incurrir en actos que configuran violencia de género. Sin embargo, se reconoce que son las niñas, las jóvenes y las mujeres las principales víctimas de ésta. (...)*”

Para la elaboración de este documento se revisaron los documentos y propuestas generadas en la gestión de 2007 a 2015; los lineamientos y protocolos de otras instancias públicas y universidades; y bibliografía especializada. También se contó con la retroalimentación del Programa Universitario de Estudios de Género, el Programa Universitario de Derechos Humanos, la Defensoría de Derechos Universitarios y la Mtra. Leticia Cano Soriano, Presidenta de la Comisión Especial de Equidad de Género; particularmente, se agradece el apoyo de las investigadoras Ana Buquet, Jennifer Cooper, Marta Ferreyra y Marta Lamas. También se reconoce la retroalimentación e insumos proporcionados por la Subdirección General de Igualdad de Género de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

### **Reglamento del Reconocimiento al Mérito Universitario (30 de noviembre de 1967)**

El problema de la desigualdad entre hombres y mujeres deriva de la histórica asignación de roles sociales construida en función de una condición biológica como es el sexo. Exige considerar las situaciones de desventaja por el hecho de ser hombre o mujer en determinado contexto, y cuestionar los estereotipos respecto a las funciones sociales establecidas para cada uno.

De lo anterior se desprende la enorme importancia que tiene la implementación de acciones afirmativas para poder reducir las desigualdades entre mujeres y hombres, y avanzar hacia la igualdad sustantiva.

En este sentido, el H. Consejo Universitario en su sesión ordinaria del 25 de octubre de 2016, modificó el criterio para determinar la edad de 43 años en las mujeres y 40 de los hombres, prevista en los artículos 31, inciso b) y 32, inciso a) del Reglamento del

Reconocimiento al Mérito Universitario, como una acción afirmativa y medida especial a favor de las mujeres académicas universitarias de poder acceder al Reconocimiento Distinción Universidad Nacional para Jóvenes Académicos, en razón de la desigualdad histórica generada por los roles sociales asignados a la mujer por su condición biológica.

*“Artículo 31.- Los candidatos a la obtención del reconocimiento podrán ser un miembro del personal académico o grupo de ellos y deberán cumplir los siguientes requisitos:*

*a) ...*

*b) No haber cumplido, en el caso de los hombres, 40 años de edad y en el de las mujeres, 43 años, a la fecha de expedición de la convocatoria;*

*(...)*

*Artículo 32.- Los candidatos al reconocimiento señalado en el artículo 28 fracción II, que no sean miembros del personal académico, deberán cumplir los siguientes requisitos:*

*a) No haber cumplido, en el caso de los hombres, 40 años de edad y en el de las mujeres, 43 años, a la fecha de expedición de la convocatoria;*

*b) ...*

*(...)”*

### **Adhesión de la Universidad Nacional Autónoma de México a la plataforma de ONU-Mujeres “HeForShe: movimiento solidario para la igualdad de género”**

El 29 de agosto de 2016, la Universidad Nacional Autónoma de México se adhirió a la plataforma de ONU Mujeres “HeForShe: movimiento solidario para la igualdad de género”. Con esta campaña se busca que todas las entidades académicas y dependencias universitarias de nuestra Casa de Estudios se comprometan a garantizar la equidad de género y promover mejores condiciones de vida para las mujeres en nuestra comunidad.

Actualización aprobada por la Comisión Especial de Igualdad de Género en su sesión del 6 de diciembre de 2021.