

LINEAMIENTOS DEL COMITÉ TÉCNICO PLAN ALMA, UnADM LIBRE DE VIOLENCIA DE GÉNERO

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Los presentes lineamientos tienen por objeto establecer acciones de prevención de la violencia por motivos de género, a fin de consolidar en la comunidad universitaria una vida incluyente y libre de violencia. Son de observancia general para todas las personas de la comunidad universitaria.

Artículo 2. La aplicación de estos lineamientos incluye a toda aquella persona externa que, de forma directa o indirecta, se encuentre vinculada con la Universidad.

Artículo 3. Las conductas objeto de estos lineamientos se refieren tanto a las que se realicen en las instalaciones de la Universidad como en otros lugares donde se desarrollen actividades académicas, ya sea en forma física o mediante el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación, redes sociales, correo electrónico, aulas virtuales o cualquier otro espacio digital.

CAPITULO II DEFINICIONES

Artículo 4. Para efecto de la interpretación y aplicación de los presentes lineamientos, se establecen las siguientes definiciones que, por su importancia, son necesarias para identificar situaciones de violencia de género (véase Anexo 1):

- I. Acoso
- II. Acoso laboral
- III. Acoso sexual
- IV. Ciberacoso
- V. Consentimiento
- VI. Denuncia
- VII. Discriminación
- VIII. Diversidad sexual y de género
- IX. Equidad de género
- X. Falsedad en la queja
- XI. Homofobia
- XII. Hostigamiento sexual
- XIII. Igualdad de género
- XIV. Igualdad sustantiva

- XV. Masculinidades
- XVI. Orientación sexual
- XVII. Persona denunciada
- XVIII. Persona denunciante
- XIX. Persona externa
- XX. Personas orientadoras de primer contacto
- XXI. Perspectiva de género
- XXII. Víctima
- XXIII. Violencia
- XXIV. Violencia a la intimidad sexual
- XXV. Violencia contra las mujeres
- XXVI. Violencia de género
- XXVII. Violencia digital, cibernética o virtual
- XXVIII. Violencia docente
- XXIX. Violencia económica
- XXX. Violencia en la comunidad
- XXXI. Violencia física
- XXXII. Violencia institucional
- XXXIII. Violencia laboral
- XXXIV. Violencia laboral y docente
- XXXV. Violencia patrimonial
- XXXVI. Violencia psicológica
- XXXVII. Violencia sexual

CAPITULO III PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

Artículo 5. El procedimiento para la atención de los casos de conductas de violencia de género se conducirá de acuerdo con los siguientes principios:

- I. De respeto a la dignidad de la persona. Toda persona debe ser respetada y valorada como ser individual y social, con sus características y condiciones particulares, por el solo hecho de serlo.
- II. De igualdad de género. Las mujeres y los hombres tienen las mismas oportunidades para acceder a bienes y servicios valiosos a la sociedad, sin que sus derechos, responsabilidades y oportunidades dependan de su sexo.
- III. No discriminación. No se realizará ninguna diferenciación entre personas o grupos de personas por origen étnico o nacional, sexo, identidad de género, apariencia física, expresión de género, orientación sexual, estado civil, edad, discapacidades, condición social, condición laboral, condiciones de salud, embarazo, religión, opinión o cualquier otra categoría similar, que tenga como propósito o resultado el menoscabo de los derechos de las personas o la generación de un ambiente hostil que afecte el desarrollo educativo o laboral de las personas.

- IV. De confidencialidad de la información personal de las partes. Con el propósito de proteger la privacidad de las personas, quienes intervengan en el procedimiento deberán observar estricta confidencialidad sobre cualquier aspecto de este.
- V. De debida diligencia. En toda etapa del procedimiento, se observará una actuación oportuna.
- VI. De legalidad y debido proceso. Las instancias que intervienen en el procedimiento deberán conducirse con absoluta imparcialidad y las resoluciones deberán estar debidamente fundadas y motivadas.

CAPÍTULO IV DERECHOS DE LAS PARTES

Artículo 6. La persona denunciante tendrá derecho a:

- I. Ser tratada con respeto, sin discriminación, con seriedad, confidencialidad, rapidez e igualdad de trato.
- II. Recibir orientación y acompañamiento.
- III. No ser revictimizada ni sometida a juicios de valor sobre su comportamiento y/o cuestionamientos que pongan en duda la veracidad de su denuncia.
- IV. La protección de sus datos personales y a la información confidencial, en los términos previstos en las disposiciones jurídicas que resulten aplicables.
- V. Recibir atención psicológica y jurídica, cuando así corresponda.
- VI. La aplicación de medidas de protección previstas en los presentes lineamientos.
- VII. Recibir información sobre el desarrollo de la queja y las etapas del procedimiento.

Artículo 7. La persona denunciada tendrá derecho a:

- I. Ser tratada con respeto, sin discriminación, con seriedad, confidencialidad, rapidez e igualdad de trato.
- II. La protección de sus datos personales y de toda su información confidencial, en los términos previstos en las disposiciones jurídicas que resulten aplicables.
- III. Ser informada de que existe una queja en su contra, de los hechos que se le imputan y de las etapas del procedimiento, a fin de otorgarle la garantía de audiencia, la oportunidad de ofrecer pruebas en descargo y dar contestación a los hechos formulados por la persona denunciante ante la instancia que corresponda.

CAPÍTULO V PROCEDIMIENTO PARA ATENDER LOS CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Artículo 8. En caso de actos que constituyan conductas de violencia de género, se iniciará con el procedimiento para la atención de la queja, que consta de las siguientes etapas:

- I. Presentación de la queja
- II. Atención a la queja
 - a) Primer contacto y orientación
 - b) Análisis del caso
- III. Emisión de la recomendación
- IV. Seguimiento:
 - a) A Los derechos de las partes
 - b) A la recomendación emitida
 - c) A la víctima
- V. Medidas de protección

Artículo 9. Las personas que consideren haber sido víctimas de actos de violencia de género, deberán interponer una queja por escrito ante el Comité Plan Alma, así como aquellas personas que tengan conocimiento de alguna conducta de esta naturaleza y desean realizar el señalamiento correspondiente. En ambos casos, la queja se enviará a través del siguiente correo electrónico: plan.alma@nube.unadmexico.mx

La presentación de la queja deberá contener al menos:

- I. Nombre de la persona denunciante y de la persona denunciada
- II. Tipo de vínculo de la Universidad con la persona denunciante y la persona denunciada
- III. Datos de contacto de la persona denunciante.
- IV. Narración cronológica del hecho o hechos o del señalamiento, así como circunstancias de modo, tiempo y lugar.

En caso de contar con ello, la víctima adjuntará el o los nombres de las o los testigos, ya sea que hayan presenciado o que les conste el hecho o hechos, y que puedan fungir como tales, así como los medios de prueba que pueda aportar, como entrevistas, audios, grabaciones, videograbaciones, fotografías, mensajes emitidos vía electrónica u otro.

Artículo 10. Con el fin de recibir orientación y asistencia sobre el procedimiento y las alternativas de solución, la persona que se considere víctima de algún acto de violencia de género, podrá recurrir como primer contacto a las personas con perfil psicológico y jurídico, integrantes del Comité Técnico Plan Alma, quienes han suscrito una carta compromiso de confidencialidad.

Artículo 11. Se realizará una entrevista con la víctima y se le informará que recibirá contención y orientación psicológica, si así lo requiere, así como acompañamiento para la presentación de la denuncia ante otras instancias.

Artículo 12. Las personas orientadoras de primer contacto serán responsables de:

- I. Realizar la escucha activa.
- II. Brindar los primeros auxilios psicológicos.

- III. Orientar a las personas sobre los actos que, de acuerdo con la normatividad vigente, se consideran actos de violencia de género, acoso sexual, hostigamiento sexual o discriminación.
- IV. Explicar el procedimiento previsto en los presentes lineamientos.
- V. Dar a conocer las opciones de contención y orientación psicológica en los casos que se solicite o se considere oportuno.
- VI. Comunicar a la víctima las instancias y competencia ante las cuales puede darse atención a su caso.
- VII. Informar a las personas titulares de la Secretaría Técnica y de la Presidencia del Comité Plan Alma los datos generales de los casos presentados y la orientación brindada.

Artículo 13. Una vez que se realizó el primer contacto, se llevará a cabo, de manera conjunta con las personas titulares de la Presidencia, la Secretaría Técnica y la dupla especializada con perfil psicológico y jurídico, el análisis preliminar del caso, con el objeto de determinar si es o no competencia del Comité Plan Alma e identificar el riesgo de la presunta víctima, para solicitar medidas de protección.

Artículo 14. En caso de que el Comité Plan Alma considere que los hechos denunciados no constituyen actos de violencia de género, se notificará a la persona denunciante.

Artículo 15. De ser procedente, se convocará a sesión para que el Pleno del Comité Plan Alma analice los hechos denunciados, así como los elementos aportados que se encuentran integrados en la carpeta correspondiente, y se emitan las recomendaciones.

Artículo 16. El Comité Plan Alma emitirá las recomendaciones de manera fundada y motivada en las que se propondrá la aplicación de las medidas administrativas o sanciones que considere aplicables de acuerdo con lo dispuesto en la normatividad aplicable.

Artículo 17. Las recomendaciones emitidas serán dirigidas, de acuerdo con la competencia, al Comité de Ética en el caso de que las personas presuntas agresoras sean servidoras públicas, o al Comité Técnico de Interpretación y Aplicación de la Normatividad Universitaria (CTIANU), en el caso de que sean estudiantes.

Artículo 18. Cuando los hechos denunciados hayan sido realizados por personas externas que, de forma directa o indirecta se encuentren vinculadas con la Universidad, el Comité Plan Alma realizará las gestiones necesarias para dar a conocer tales hechos ante las instancias correspondientes y dará seguimiento oportuno.

Artículo 19. Las personas titulares de la Presidencia y la Secretaría Técnica darán el seguimiento correspondiente:

- I. Al cumplimiento de los derechos de las partes. El Comité Plan Alma dará seguimiento a lo estipulado como derecho de las partes.
- II. A la recomendación emitida. El Comité Plan Alma dará seguimiento a las recomendaciones y dará a conocer a la persona denunciante las acciones implementadas, las medidas administrativas o las sanciones derivadas de dichas recomendaciones.

- III. A la víctima. Con el objeto de apoyar a la víctima para reintegrarse a sus actividades en un ambiente sano y seguro de convivencia, se le dará seguimiento psicológico.

Artículo 20. Cuando se identifiquen situaciones de riesgo o urgencia, la persona titular de la Presidencia del Comité Plan Alma podrá, en todo momento, solicitar a la instancia correspondiente que se establezcan medidas de protección.

Artículo 21. Las medidas de protección son acciones dirigidas a garantizar y preservar la seguridad y la integridad de la persona denunciante. Estas medidas no constituyen un prejuicio sobre la responsabilidad de la persona en contra de quien se interpone la denuncia o sobre los actos denunciados.

Artículo 22. Para el otorgamiento de las medidas de protección, se considerarán los siguientes elementos:

- I. La gravedad de los hechos denunciados.
- II. La forma en que se desplegó la conducta (verbal, física o a través de medios electrónicos).
- III. La reincidencia.
- IV. La existencia de subordinación en la relación entre la persona denunciada y la persona denunciante.
- V. El tipo de relación (académica, laboral, entre otras).

Artículo 23. Se podrán establecer una o varias de las siguientes medidas de protección:

- I. Prohibición de acercamiento dentro de las instalaciones de la Universidad.
- II. Prohibición de comunicación directa, la cual se realizará a través de terceras personas o de medios electrónicos.
- III. Cambio de adscripción o de grupo.
- IV. Medidas académicas que no afecten el desarrollo de las actividades de la persona denunciante.
- V. Cualquier otra que se considere necesaria en cada caso.

Artículo 24. El Comité Plan Alma establecerá mecanismos de evaluación del procedimiento de atención, de las fases y los servicios establecidos en los casos de violencia de género.

Artículo 25. El Comité Plan Alma llevará el registro estadístico e informes periódicos de casos, salvaguardando los derechos de las partes.

TRANSITORIOS

Único. Los presentes Lineamientos entrarán en vigor, al día siguiente de su publicación en el Portal Institucional y su difusión se realizará en la Gaceta Universitaria.

ANEXOS

ANEXO 1

Definiciones

- I. **Acoso.** Todo comportamiento por acción u omisión mantenido en el tiempo, sea este verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno de indefensión, intimidatorio, denigrante u ofensivo (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007).
- II. **Acoso laboral.** Tipo de violencia de género que se caracteriza por el ejercicio de poder en una relación de subordinación de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad y de connotación lasciva. (Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Cuajimalpa, s.f.).
- III. **Acoso sexual.** Forma de violencia en la que, si bien no existe una subordinación, hay un ejercicio abusivo del agresor o agresora que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007).
- IV. **Ciberacoso.** Hostigamiento o amenazas por medio de las tecnologías de la información y la comunicación, redes sociales, correo electrónico o cualquier espacio digital que cause un daño en la dignidad personal o afecte la paz, la tranquilidad o la seguridad de las personas. (Protocolo para la Prevención y Atención de la Discriminación y Violencia de Género en la BUAP, 2021)
- V. **Consentimiento.** Aceptación libre, voluntaria y continua de participar en una actividad de carácter sexual. El consentimiento no se presume. La ausencia de rechazo no significa que haya consentimiento. El consentimiento puede revocarse en todo momento y se considera que está acotado a un determinado acto o actividad íntima con connotación sexual (Protocolo de El Colegio de México para prevenir actos de violencia de género y para atender casos de acoso sexual y de hostigamiento sexual).
- VI. **Denuncia.** Manifestación por escrito de hechos que una presunta víctima hace del conocimiento de la autoridad por actos presuntamente contrarios a las disposiciones normativas institucionales en lo referente a violencia de género, acoso sexual, hostigamiento sexual y discriminación (Protocolo de El Colegio de México para prevenir actos de violencia de género y para atender casos de acoso sexual y de hostigamiento sexual).
- VII. **Discriminación.** Toda distinción, exclusión o restricción que, basadas en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tengan por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas (Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2022).
- VIII. **Diversidad sexual y de género.** La diversidad sexual es toda la gama de orientaciones sexuales e identidades de género que forman parte de la vida cotidiana de los seres humanos; se refiere a las posibilidades que tienen las personas de vivir y asumir su sexualidad de manera

libre y plena, de expresar y asumir el deseo, el erotismo, la afectividad y las prácticas amorosas. Esta noción cuestiona la heteronormatividad como la única forma aceptada de vivir la sexualidad, haciendo visible que hay muchas formas de hacerlo.

La Comisión Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) refiere que las personas con una orientación sexual, identidad, expresión de género o características sexuales distintas a la heteronormatividad encuentran barreras motivadas por prejuicios sociales u omisiones legales para acceder a la educación, al empleo o a la salud, e incluso en su proceso personal de desarrollo de la identidad (Instituto Nacional de las Mujeres, s. f.).

- IX. Equidad de género.** Es un conjunto de reglas que permiten la igualdad de participación de hombres y mujeres en su medio organizacional y social con un valor superior a las establecidas tradicionalmente, evitando con ello la implantación de estereotipos o discriminación. Situación en la que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y tomar decisiones sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres (Comisión Nacional de la Mejora Regulatoria, CONAMER, 2012).
- X. Falsedad en la queja.** Es aquella realizada a través de una declaración, entrevista o informe por una persona de la comunidad universitaria o de aquellas que se encuentran en las instalaciones de la Institución, o que de forma directa o indirecta se encuentran en actividades vinculadas con la Universidad, que falta a la verdad con relación a conductas de violencia de género, acoso sexual, hostigamiento sexual o discriminación.
- XI. Homofobia.** Violencias basadas en prejuicios, estereotipos y estigmas hacia la homosexualidad o hacia las personas con orientación o preferencia homosexual, o que son percibidas como tales. Puede derivar en otras formas de violencia como la privación de la vida y el delito de homicidio, que puede ser tipificado como crimen de odio por homofobia. Su uso se ha extendido al rechazo hacia las orientaciones sexuales e identidades de género no hegemónicas en general; sin embargo, esto ha contribuido a invisibilizar las distintas formas de violencia que viven lesbianas, personas trans, bisexuales e intersexuales (Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2016).
- XII. Hostigamiento sexual.** Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor, en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007).
- XIII. Igualdad de género.** 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 (Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2022).
- XIV. Igualdad sustantiva.** Es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales (Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2022).
- XV. Masculinidades.** A diferencia del término *masculinidad*, el término *masculinidades* refiere los atributos, valores, comportamientos y conductas que los hombres construyen para sí y en sus relaciones, en una determinada sociedad y cultura. Por ello, se enuncia en plural y entraña un carácter sociocultural en contraposición a la idea de la masculinidad como virilidad y

hombría natural caracterizada por el machismo, la homofobia, la misoginia y la violencia contra las mujeres (Instituto Nacional de las Mujeres, s. f.).

- XVI. Orientación sexual.** Capacidad de cada persona de sentir una atracción erótica afectiva por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género o de una identidad de género, así como la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas (Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2016).
- XVII. Persona denunciada.** Persona señalada en una queja como aquella que inflige cualquier tipo de violencia de género, acoso sexual, hostigamiento sexual o discriminación.
- XVIII. Persona denunciante.** Persona que presenta una queja contra quien inflige cualquier tipo de violencia de género, acoso sexual, hostigamiento sexual o discriminación.
- XIX. Persona externa.** Para efecto de estos lineamientos, y en su alcance de aplicación, es aquella que no pertenece a la comunidad universitaria pero que, de forma directa o indirecta, se encuentra dentro de las instalaciones o en actividades vinculadas con la Universidad.
- XX. Personas orientadoras de primer contacto.** Se entenderá como personas orientadoras de primer contacto a las personas designadas por el Comité Plan Alma para realizar la escucha activa, brindar los primeros auxilios psicológicos y orientar a las personas sobre los actos que, de acuerdo con la normatividad vigente, se consideran actos de violencia de género, acoso sexual, hostigamiento sexual o discriminación. Asimismo, deberán explicar el procedimiento previsto en los presentes lineamientos; dar a conocer las opciones de contención y orientación psicológica en los casos que se solicite o se considere oportuno; comunicar las instancias y competencia ante las cuales puede darse atención a su caso; e informar a las personas titulares de la Secretaría Técnica y de la Presidencia del Comité Alma los datos generales de los casos presentados y la orientación brindada.
- XXI. Perspectiva de género.** Se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, y que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas de género para crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género (Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2022).
- Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007).
- XXII. Víctima.** La persona a quien se le inflige cualquier tipo de violencia de género, acoso sexual, hostigamiento sexual o discriminación.
- XXIII. Violencia.** Uso deliberado de la fuerza física o del poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona, grupo o comunidad, que cause o tenga posibilidades de causar lesiones, muerte, daños, trastornos del desarrollo o privaciones. Actos u omisiones que dañan la dignidad, integridad y la libertad de las personas. La violencia puede ser física, psicológica, patrimonial, sexual, cibernética, entre otros tipos (Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Cuajimalpa, s.f.).

- XXIV. Violencia a la intimidad sexual.** Comete el delito de violación a la intimidad sexual aquella persona que divulgue, comparta, distribuya o publique imágenes, videos o audios de contenido íntimo sexual de una persona que tenga la mayoría de edad, sin su consentimiento, su aprobación o su autorización. Así como quien videografe, audiografe, fotografíe, imprima o elabore imágenes, audios o videos con contenido íntimo sexual de una persona sin su consentimiento, sin su aprobación o sin su autorización (Código Penal Federal, 2021, Art. 199 *octies*).
- XXV. Violencia contra las mujeres.** Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause a las mujeres daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007).
- XXVI. Violencia de género.** Se refiere a los actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas en razón de su género. Tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas. El término se utiliza principalmente para subrayar el hecho de que las diferencias estructurales de poder basadas en el género colocan a las mujeres y niñas en situación de riesgo frente a múltiples formas de violencia. Si bien las mujeres y niñas sufren violencia de género de manera desproporcionada, los hombres y los niños también pueden ser blanco de ella. En ocasiones se emplea este término para describir la violencia dirigida contra las poblaciones LGBTQI+, al referirse a la violencia relacionada con las normas de masculinidad/feminidad o a las normas de género (ONU Mujeres, s. f.).
- XXVII. Violencia digital, cibernética o virtual.** Toda acción u omisión que ocasione daño psicológico y emocional, que se realiza por medio de las tecnologías de la información y la comunicación, como redes sociales, correos electrónicos, páginas web, blogs, telefonía fija o móvil y a través de mensajes y llamadas para ridiculizar o exhibir a personas en situaciones ofensivas, difamatorias y/o degradantes, con la finalidad de agredir difamar, amenazar o acosar a una persona (Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Cuajimalpa, s.f.).
- Violencia digital es toda acción dolosa realizada mediante el uso de tecnologías de la información y la comunicación, por la que se exponga, distribuya, difunda, exhiba, transmita, comercialice, oferte, intercambie o comparta imágenes, audios o videos reales o simulados de contenido íntimo sexual de una persona sin su consentimiento, sin su aprobación o sin su autorización y que le cause daño psicológico, emocional, en cualquier ámbito de su vida privada o en su imagen propia. Así como aquellos actos dolosos que causen daño a la intimidad, privacidad y/o dignidad de las personas, que se cometan por medio de las tecnologías de la información y la comunicación (Decreto por el que se adicionan diversas disposiciones a la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y al Código Penal Federal, 2021)
- XXVIII. Violencia docente.** Constituyen violencia docente aquellas conductas que dañen la autoestima de las alumnas con actos de discriminación por su sexo, edad, condición social, académica, limitaciones y/o características físicas, que les infligen maestras o maestros (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007).
- XXIX. Violencia económica.** Es toda acción u omisión del agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007).

- XXX.** **Violencia en la comunidad.** Son los actos individuales o colectivos que transgreden derechos fundamentales de las mujeres y propician su denigración, discriminación, marginación o exclusión en el ámbito público.
- XXXI.** **Violencia física.** Es cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas o ambas (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007).
- XXXII.** **Violencia institucional.** Son los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007).
- XXXIII.** **Violencia laboral.** Constituye violencia laboral la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el periodo de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007).
- XXXIV.** **Violencia laboral y docente.** Es ejercida por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.
Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007).
- XXXV.** **Violencia patrimonial.** Es cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima. Se manifiesta en la transformación, sustracción, destrucción, retención o retención de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007).
- XXXVI.** **Violencia psicológica.** Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica. Puede consistir en negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales llevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007).
- XXXVII.** **Violencia sexual.** Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto. (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007).

REFERENCIAS

- Código Penal Federal (2021). *Diario Oficial de la Federación*.
https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5619905&fecha=01/06/2021#gsc.tab=0
http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5619905&fecha=01/06/2021&print=true
- Comisión Nacional de la Mejora Regulatoria [CONAMER] (2012, 1 de enero). *Equidad de Género y Derechos Humanos*. <https://www.gob.mx/conamer/acciones-y-programas/equidad-de-genero?state=published>
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (2016). *Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales*. Autor.
http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Glosario_TDSyG_WEB.pdf
- Decreto por el que se adicionan diversas disposiciones a la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y al Código Penal Federal (2021, 1 de junio). *Diario Oficial de la Federación*.
- Instituto Nacional de las Mujeres. (s. f.). *Glosario para la igualdad*.
<https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/>
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. (*Diario Oficial de la Federación* 1 de febrero de 2007). <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lgamv/v.htm>
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2022, 18 de mayo). *Diario Oficial de la Federación*. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf>
- ONU Mujeres (s.f.). *Preguntas frecuentes: Tipos de violencia contra las mujeres y las niñas*.
<https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence>
- Protocolo de El Colegio de México para prevenir actos de violencia de género y para atender casos de acoso sexual y de hostigamiento sexual.
- Protocolo para la Prevención y Atención de la Discriminación y Violencia de Género en la BUAP (2021, julio). *Gaceta Universidad BUAP*.
- Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Cuajimalpa (s.f.). *Documento de creación de la Unidad Especializada en Igualdad y equidad de Género (IEG)*.
<http://www.cua.uam.mx/igualdad-de-genero>