



Universidad Autónoma  
del Estado de México

---

**PROTOCOLO PARA PREVENIR,  
ATENDER Y SANCIONAR  
LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN  
LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA  
DEL ESTADO DE MÉXICO**

---

ENERO 2021



## ÍNDICE

<b>MANIFIESTO</b>	<b>4</b>
<b>ANTECEDENTES</b>	<b>6</b>
<b>PRESENTACIÓN</b>	<b>8</b>
<b>MARCO JURÍDICO</b>	<b>10</b>
• Marco jurídico internacional	10
• Marco jurídico nacional	10
• Marco jurídico estatal	11
• Marco normativo universitario	12
<b>TÍTULO PRIMERO</b>	<b>13</b>
Disposiciones generales	
<b>TÍTULO SEGUNDO</b>	<b>17</b>
De la violencia de género	
<b>TÍTULO TERCERO</b>	<b>21</b>
De las instancias universitarias	
<b>TÍTULO CUARTO</b>	<b>27</b>
De la prevención	
<b>TÍTULO QUINTO</b>	<b>31</b>
De la atención	
<b>Capítulo I</b>	<b>32</b>
De la ruta crítica de atención integral	
<b>Etapa uno. Asistencia inmediata</b>	<b>32</b>
A. Primer contacto	32
I. Entrevista	34



<b>Etapa dos. Atención especializada</b>	<b>37</b>
A. Atención médica	38
B. Atención psicológica	41
C. Asesoría jurídica	42
D. Acompañamiento	42
<b>Etapa tres. Investigación</b>	<b>43</b>
<b>Etapa cuatro. Procedimiento de responsabilidad</b>	<b>46</b>
A. De los derechos y obligaciones de las partes del procedimiento de responsabilidad	47
B. De la substanciación del procedimiento	49
<b>TÍTULO SEXTO</b>	<b>50</b>
De la sanción	
<b>TÍTULO SÉPTIMO</b>	<b>54</b>
Del seguimiento	
<b>ANEXOS</b>	<b>59</b>



## MANIFIESTO CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

La violencia por razones de género es un problema que atraviesa los tiempos, los territorios, las clases sociales y las religiones. Tanto en entornos rurales como urbanos, la violencia contra las mujeres ha sido normalizada sin justificación moral, ética ni humana. El combate y la erradicación de comportamientos violentos exige, por tanto, una aguda conciencia de las formas en las que históricamente se ha ejercido violencia contra las mujeres en los modos de la explotación económica, el abuso sexual, la discriminación y limitación de sus derechos humanos, como el derecho a la autodeterminación y el libre desarrollo de su personalidad. Buscamos una libertad que implique el acceso a las condiciones básicas de una vida digna y libre de amenazas para todas las personas universitarias.

La comunidad de la Universidad Autónoma del Estado de México reconoce con profundo dolor las manifestaciones de violencia de género que han existido en los diversos espacios universitarios, las cuales han generado sufrimiento en muchas mujeres. Aquello que las estudiantes nos hicieron ver como un injusto trato en los espacios universitarios ha sido registrado y ponderado para sistematizar las acciones universitarias contra la violencia de género.

La Universidad Autónoma del Estado de México expresa su rechazo definitivo a toda forma de violencia contra las mujeres y se compromete a vigilar y sancionar todo acto de discriminación, amenaza o agresión por razones de género o preferencia sexual. Se reconoce como violencia el atentado en contra del pleno desarrollo y la integridad física y emocional de todas las personas universitarias.

Nuestras tareas institucionales en materia de equidad se unifican en el proyecto constructivo de una Universidad libre y segura, capaz de crear espacios que permitan el desarrollo pleno de las capacidades personales y humanas de las personas universitarias. Los instrumentos que aportamos al esfuerzo social de erradicación de la violencia contra las mujeres son científicos, humanísticos y de investigación socio-cultural para la comprensión y erradicación del machismo, la violencia sexual, la misoginia, y la entera



constelación de lacerantes problemáticas asociadas y derivadas de la violencia contra las mujeres.

La UAEM declara su compromiso con una política académica y administrativa incluyente, igualitaria y desarrollada en aras de una cultura de paz y justicia. Conforme a este compromiso institucional, las autoridades universitarias suscribimos los siguientes principios de acción y convivencia orientados a la erradicación de la violencia por razones género en nuestra casa de estudios:

- Aplicación del principio de cero tolerancia a los actos que violenten la integridad física o emocional, la dignidad personal y el derecho a la autonomía de las personas universitarias.
- Revisión y precisión continua de los instrumentos, vías y mecanismos de justicia interna de la Universidad en materia de equidad de género y erradicación de la violencia contra las personas y especialmente contra las mujeres.
- Conducción de los procedimientos de responsabilidad universitaria y administrativa en apego a la reglamentación interna y con perspectiva de género.
- Construcción continua y participativa de nuevas vías, instrumentos, programas y principios de convivencia universitaria ética, racional y equitativa.

Señalar la naturaleza estructural de la violencia contra las mujeres no equivale a una exención de responsabilidades personales e individuales, más bien nos demanda una atención más profunda sobre nuestras acciones e, incluso, sobre nuestras convicciones. La erradicación de la violencia contra las mujeres es una tarea colectiva en la que todas y todos los universitarios estamos comprometidos.



## ANTECEDENTES

El presente documento recupera los resultados del trabajo de diálogo llevado a cabo en mesas colaborativas organizadas por la Universidad Autónoma del Estado de México con los comités de representantes del alumnado en diferentes facultades y centros académicos. Desde el 18 de septiembre de 2020 y hasta el 8 de marzo de 2021 se realizaron los diálogos en los que fueron expuestas las principales inquietudes y preocupaciones del alumnado en relación con el trato personal en el aula y otras áreas de los espacios académicos.

A partir de estos ejercicios de colaboración y socialización de problemas comunes se establecieron prioridades en materia de equidad, cultura de paz y convivencia universitaria. Las peticiones y señalamientos del alumnado fueron recuperados por las distintas instancias universitarias que destinaron cada solicitud a las áreas de responsabilidad correspondientes. La Oficina del Abogado General de la Universidad recogió la mayor parte de las denuncias y señalamientos relativos a equidad de género y dio seguimiento a los casos, construyendo mejoras a los mecanismos de justicia interna de la Universidad, campo al que se adscribe este Protocolo; asimismo, impartió capacitación docente y al personal académico administrativo en equidad de género, y aplicó el principio de transparencia en los procesos de denuncia, acompañamiento y seguimiento.

En este Protocolo se recupera el núcleo de preocupaciones universitarias en materia de género, atendiendo las representaciones de todos los niveles y ámbitos de desarrollo de la vida universitaria.

Comité Facultad de Arquitectura y Diseño

Comité Facultad de Antropología

Comité Facultad de Química

Comité Facultad de Artes



Comité Facultad de Humanidades

Comité Facultad de Planeación Urbana

Comité Facultad de Ciencias de la Conducta

Comité Escuela de Artes Escénicas

Comité Facultad de Ciencias Políticas y Sociales

Los comités de representantes del alumnado en cada una de las facultades y centros académicos participantes estuvieron integrados por grupos de entre 5 y 12 estudiantes que expusieron a las autoridades las demandas y peticiones relativas a equidad y justicia interna, temas que en su conjunto abarcaron entre un 25 y un 50% de las peticiones vertidas en los pliegos petitorios entregados a las autoridades universitarias. La información obtenida en estas mesas de trabajo, así como los datos de diagnóstico, las denuncias formales y demás información sustentan tanto la intención como la orientación de este Protocolo que trata de centrar y resolver la problemática específica de nuestra Universidad en sus límites particulares y concretos. Este documento tiene, pues, una base participativa y en su elaboración se consideraron las inquietudes y preocupaciones de la comunidad en su conjunto, así como la experiencia y esfera de responsabilidad de los sectores académico y administrativo.

El proceso de diseño e integración de este Protocolo ha incluido análisis diagnósticos, recopilación de información estadística y cualitativa, así como los resultados de talleres de orientación y formación en perspectiva de género impartidos al personal académico y administrativo de los espacios universitarios. La experiencia reciente sistematizada en las distintas instancias universitarias encargadas de atender los asuntos de género, como la Oficina del Abogado General, la Defensoría de los Derechos Universitarios, la Coordinación Institucional de Equidad de Género, entre otras, ha sido un valioso insumo para la elaboración de este documento.



## PRESENTACIÓN

Eliminar la violencia de género implica cambios culturales y conductuales que apenas estamos iniciando en México. Por ello es indispensable contar con ordenamientos que orienten la atención integral y especializada de víctimas que han sufrido este tipo de violencia, lo cual incluye imponer sanciones a quienes han ejercido esta clase de violencia.

En atención a la justa demanda de eliminar la violencia de género en nuestra universidad, ésta ha respondido creando el presente Protocolo, superando así la versión anterior, expedida en noviembre de 2017. El “Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar la Violencia de Género” es un mecanismo articulado con enfoque en derechos humanos que permite la coordinación entre las instancias universitarias para actuar de manera eficiente y especializada en los casos de violencia de género que se susciten en la Universidad, bajo las premisas de prevención de la violencia, acceso a la justicia, derecho a la verdad y atención integral.

En este sentido, el presente Protocolo está integrado por siete títulos que disponen lo siguiente:

- I. Describe el objeto, la observancia y los principios bajo los cuales se rige el protocolo.
- II. Define la violencia de género, así como sus tipos y modalidades.
- III. Establece de manera precisa las atribuciones que le corresponden a cada una de las instancias universitarias encargadas de tratar los asuntos de violencia de género.
- IV. Comprende las medidas de prevención que se deben implementar como parte de una estrategia para combatir y erradicar la incidencia de este tipo de faltas en la Universidad.
- V. Establece la ruta crítica por medio de la cual se dará atención integral a las víctimas de violencia de género, vía que se desarrolla por etapas y desglosa un mecanismo detallado de actuación que favorece el trabajo articulado de cada una de las instancias responsables.



- VI. Contiene los criterios transversales que deberán ser observados al momento de emitir las resoluciones de los procedimientos de responsabilidad por casos de violencia de género; así como las sanciones que se estipulan y actualizan en el estatuto universitario, recientemente reformado, y que se complementan con los ordenamientos que regulan la responsabilidad universitaria y administrativa.
- VII. Otorga certeza jurídica a la comunidad universitaria y permite visualizar la efectividad en la aplicación del presente ordenamiento, toda vez que precisa la forma de seguimiento, evaluación y cumplimiento de este protocolo por parte de las instancias universitarias responsables.

La emisión del Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar la Violencia de Género materializa la voluntad de amplios sectores de la Universidad que rechazan la violencia de género en todas sus expresiones y busca una cultura de paz para desarrollar sus potencialidades humanas.

De este modo, la Universidad intensifica sus capacidades institucionales en la erradicación de la violencia de género, y de manera específica la violencia contra las mujeres, acompañando así el desarrollo integral de las nuevas generaciones uaemitas.



## MARCO JURÍDICO

### Marco jurídico internacional

- Declaración Universal de Derechos Humanos
- Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)
- Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José)
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará)
- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)
- Convenio Internacional del Trabajo No. 100, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
- Recomendaciones generales y específicas del Comité de Expertas de la CEDAW
- Informes de México ante el Comité CEDAW
- Informes Hemisféricos del Mecanismo de Seguimiento de la Convención para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (MESECVI) y recomendaciones particulares al Estado Mexicano
- Conferencias internacionales sobre derechos humanos de las mujeres
- Conferencias Regionales sobre la Mujer de América Latina y el Caribe
- Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible una oportunidad para América Latina y el Caribe.

### Marco jurídico nacional

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia



- Ley General para la Prevención Social de la Violencia y la Delincuencia
- Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos
- Ley General de Víctimas
- Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
- Plan Nacional de Desarrollo 2019 – 2024
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres
- Norma Oficial Mexicana NOM-046-SSA2-2005. Violencia Familiar, Sexual y contra las Mujeres
- Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.

#### **Marco jurídico estatal**

- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México
- Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de México
- Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios
- Ley para Prevenir, Combatir y Eliminar Actos de Discriminación en el Estado de México
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México
- Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México
- Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México y Municipios
- Ley de Víctimas del Estado de México
- Reglamento de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México
- Reglamento de la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México
- Reglamento del Sistema Estatal para la Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres y para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres



- Plan de Desarrollo del Estado de México 2017-2023
- Programa Integral para la Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres y para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres del Estado de México.

#### **Marco normativo universitario**

- Ley de la Universidad Autónoma del Estado de México
- Estatuto Universitario de la Universidad Autónoma del Estado de México
- Reglamento de la Administración Universitaria de la Universidad Autónoma del Estado de México
- Acuerdo por el que se crea la Coordinación Institucional de Equidad de Género de la Universidad Autónoma del Estado de México
- Acuerdo del Rector de la Universidad Autónoma del Estado de México, por el que se crea la Dirección de Responsabilidad Universitaria como dependencia administrativa adscrita a la Oficina del Abogado General, de la Universidad Autónoma del Estado de México
- Plan Rector de Desarrollo Institucional 2017-2021
- Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar Casos de Acoso y Hostigamiento Sexual en la Universidad Autónoma del Estado de México
- Protocolo contra la Discriminación en la Universidad Autónoma del Estado de México



# PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO

## TÍTULO PRIMERO

### DISPOSICIONES GENERALES

1. El presente Protocolo tiene por objeto establecer acciones para prevenir y sancionar la violencia de género en la Universidad Autónoma del Estado de México, así como definir los mecanismos de coordinación institucional para dar atención oportuna y efectiva a las víctimas de violencia de género.
2. Los objetivos del protocolo son los siguientes:
  - a. Promover una cultura de convivencia armónica y libre de violencia en condiciones de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres;
  - b. Generar medidas de prevención que permitan detectar de manera temprana y oportuna la violencia de género;
  - c. Garantizar espacios confiables, seguros y de respeto a la vida e integridad de quienes forman parte de la comunidad universitaria;
  - d. Brindar apoyo y asesoría a integrantes de la comunidad universitaria que sean víctimas de violencia por razones de género, identidad o preferencia sexual;
  - e. Instaurar una ruta crítica de atención integral para víctimas de violencia de género, y
  - f. Establecer el marco de actuación de las instancias universitarias en los casos de violencia de género.
3. El presente Protocolo es de observancia general y obligatoria para cualquier persona que pertenezca a la comunidad universitaria, así como para aquellas personas que estén vinculadas con ésta.



4. La aplicación del presente Protocolo es complementaria a la observancia de otras disposiciones jurídicas a nivel internacional, nacional, estatal y de aquellas que se derivan de la política universitaria.
  
5. Para efectos de este Protocolo se entiende por:
  - a. **Comité**, al Comité de Seguimiento y Evaluación del Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar la Violencia de Género de la Universidad Autónoma del Estado de México;
  - b. **Contención emocional**, a la orientación, apoyo y seguridad que a corto plazo le permita comprender a una persona la situación que está viviendo y al mismo tiempo le permita reconocerse como sujeto de derechos;
  - c. **Direcciones**, a la Dirección de Responsabilidad Universitaria y a la Dirección General de Evaluación y Control de la Gestión Universitaria;
  - d. **Espacio académico**, a los organismos académicos, centros universitarios, planteles de la Escuela Preparatoria, dependencias académicas y cualquier otra forma de organización académica, incluyendo espacios de labor académico-formativa como aulas, laboratorios, talleres, espacios deportivos y culturales de la Universidad Autónoma del Estado de México;
  - e. **Espacio universitario**, a los organismos académicos, centros universitarios, planteles de la Escuela Preparatoria, dependencias académicas, dependencias administrativas y otros espacios de la Universidad Autónoma del Estado de México;
  - f. **Instancias universitarias**, a la Oficina del Abogado General; la Dirección General de Evaluación y Control de la Gestión Universitaria; la Defensoría de los Derechos Universitarios; la Dirección General de Comunicación Universitaria; la Coordinación Institucional de Equidad de Género; y los organismos académicos, centros universitarios, planteles de la Escuela Preparatoria u otras formas de organización académica;
  - g. **Integridad personal**, al derecho humano que comprende el respeto a la vida y dignidad de una persona con la finalidad protegerla de manera física y psicológica;



- h. Persona agraviada**, a la persona física que considera haber sufrido alguna transgresión en su dignidad, en su integridad personal o en su esfera de derechos por razones de género, preferencia o identidad sexual;
- i. Persona presunta responsable**, a la persona que se le imputa una posible falta de responsabilidad por parte de la persona agraviada;
- j. Personal académico**, a la persona física que presta sus servicios de forma directa a la Universidad Autónoma del Estado de México, realizando trabajo de docencia, investigación, difusión o extensión, y demás actividades académicas complementarias a las anteriores;
- k. Personal administrativo**, a la persona física que presta sus servicios de forma directa a la Universidad Autónoma del Estado de México, siendo integrante del personal administrativo de confianza que desempeña funciones de dirección, inspección, vigilancia y evaluación; del personal administrativo que desarrolla funciones de índole profesional, administrativa, técnica o de servicios, distintas a las del personal administrativo de confianza y personal administrativo sindicalizado;
- l. Personal universitario**, al personal académico y administrativo;
- m. Perspectiva de género**, es la visión científica, analítica y política sobre las mujeres y hombres, que tiene como objetivo fomentar políticas públicas encaminadas a combatir la desigualdad, la injusticia, la discriminación y cualquier otra práctica que sea perjudicial o coloque en desventaja a las mujeres, promoviendo a la vez, la igualdad entre géneros, y donde hombres y mujeres gocen de los mismos derechos y oportunidades;
- n. Plan**, al Plan de Atención Integral;
- o. Protocolo**, al Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar la Violencia de Género;
- p. Titular de la Dirección o Coordinación**, a la persona titular de la dirección o coordinación, o quien sea encargada o responsable de un espacio académico o universitario, y
- q. Universidad**, a la Universidad Autónoma del Estado de México.



6. La aplicación del protocolo se realizará atendiendo los principios de:
- a. **Confidencialidad:** Cuidado, protección y manejo estrictamente profesional de la identidad de las partes involucradas en casos de violencia de género, así como de la información que las mismas proporcionen en el proceso sobre los hechos controversiales. El personal de la Universidad está obligado a mantener en secreto la información proporcionada, a excepción de aquella que permita la Ley de Transparencia, Acceso a la información y Protección de Datos Personales en sus propios términos;
  - b. **Debida diligencia:** Los procedimientos y actuaciones que realicen las dependencias administrativas de la Universidad para atender los casos de violencia de género deberán ser accesibles, ajustarse a los plazos estipulados y a las formalidades requeridas salvaguardando los derechos de las personas involucradas. Tendrán como características la efectividad y la transparencia, buscarán el derecho a la verdad, la justicia y la atención integral;
  - c. **Dignidad:** Es el reconocimiento de la persona como titular de derechos, misma que debe ser protegida contra transgresiones o arbitrariedades por parte de autoridades o particulares;
  - d. **Enfoque diferencial y especializado:** El personal administrativo deberá atender los casos de violencia de género con una perspectiva de protección de personas y grupos en situación de vulnerabilidad;
  - e. **Enfoque transformador:** Las acciones que implementen las instancias universitarias para prevenir, atender y sancionar la violencia de género deberán enfocarse en la eliminación de cualquier forma de discriminación y violencia que pudiera ser motivo del hecho victimizante;
  - f. **Igualdad y no discriminación:** Es obligación del personal universitario conducirse en el desarrollo del proceso sin distinción, exclusión o restricción alguna basada en razón de sexo, género, raza, edad, lengua, religión, estado civil, discapacidad, orígenes étnicos, sociales, económicos o cualquier otro criterio que tenga por objeto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas. Cualquier distinción deberá estar basada en criterios razonables de enfoque diferencial;



- g. Máxima protección:** Certeza y cuidado de que las víctimas estarán seguras, protegidas, con bienestar físico y psicológico, libres de cualquier tipo de represalia durante y después de concluido el procedimiento. Las personas que por parte de la Universidad participen en las diligencias deberán garantizar la seguridad y confidencialidad de la persona agraviada en términos de la normativa universitaria vigente;
- h. Pro persona:** Principio hermenéutico cuyo fin es alcanzar la efectiva protección de la víctima con relación al derecho vulnerado, buscando lo que más le favorezca, y
- i. Victimización secundaria:** La persona agraviada será tratada con respeto antes, durante y después del procedimiento, evitando que las características y condiciones personales sean motivo para negarle dicha calidad. Queda prohibido cualquier acto u omisión que agrave su condición o que obstaculice o impida el ejercicio pleno de sus derechos, así como la exposición a sufrir o padecer daños adicionales por conducta del personal universitario.

## TÍTULO SEGUNDO

### DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

- 6.** La violencia de género se define como cualquier acto u omisión que atenta contra la dignidad e integridad personal por razón de género, preferencia o identidad sexual.
- 7.** La violencia basada en el género es un término utilizado para describir los actos perjudiciales perpetrados en contra de una persona sobre la base de las diferencias que la sociedad asigna a hombres y mujeres.<sup>1</sup>
- 8.** La violencia de género es considerada como un fenómeno general que a su vez comprende tipos de violencia específicos como la violencia contra las mujeres,

---

<sup>1</sup> Vid. Artículo “La violencia de género en situaciones de emergencia” de la página Oficial de la UNICEF. Disponible en [https://www.unicef.org/spanish/protection/57929\\_58001.html](https://www.unicef.org/spanish/protection/57929_58001.html)



hombres, niñas y niños a partir “de su orientación sexual, identidad de género –real o percibida- y característica sexual.”<sup>2</sup>

9. Se entiende por violencia contra las mujeres a 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.<sup>3</sup>

10. Los tipos de violencia contra las mujeres son:

**a. Violencia psicológica:** Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que 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 conducen a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio;

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

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

---

<sup>2</sup> Párrafo 58 del Informe “Reconocimiento de derechos de personas LGBTI” Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2018, p. 137. Disponible en: <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/LGBTI-ReconocimientoDerechos2019.pdf>

<sup>3</sup> Artículo 1 de la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer. Oficina del Alto Comisionado de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, Documento aprobado por la Asamblea General en la 85ª Sesión plenaria, 20 diciembre de 1993.



- d. Violencia económica:** Es toda acción u omisión de la persona agresora 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;
- e. Violencia sexual:** Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo o la sexualidad de la víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto; entendiéndose por esta como: la inseminación artificial no consentida, la selección prenatal del sexo, la esterilización provocada, la violación, la pornografía infantil, la trata de personas; denigración de las mujeres en los medios de comunicación como objeto sexual, el hostigamiento y acoso sexual, los actos libidinosos, el terrorismo sexual, entre otros, y
- f. Cualquier otra forma análoga que lesione o sea susceptible de dañar la dignidad, integridad o libertad de las mujeres.**<sup>4</sup>

**11. Las modalidades de la violencia contra las mujeres son las siguientes:**

- a. Violencia en el ámbito familiar**
- b. Violencia laboral y docente**
- c. Violencia en la comunidad**
- d. Violencia institucional**
- e. Violencia en el noviazgo**
- f. Violencia feminicida**
- g. Violencia obstétrica**
- h. Violencia política**

---

<sup>4</sup> Artículo 7 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México. Aprobada el 31 de julio de 2008, publicada en el periódico Oficial "Gaceta del Gobierno" del Estado de México. Última reforma publicada el 3 de noviembre de 2020.



**12.** Para efectos del presente protocolo se entenderá además por violencia de género el ciberbullying, la cosificación, la violencia digital, la violencia por razones de identidad sexual y la violencia por prejuicio, en los casos cuyo propósito sea denigrar o dañar la integridad personal basada en la pertenencia al género femenino o masculino, así como en aquellos casos en los que la conducta se realice con una connotación sexual.

**13.** Se entenderá por:

- a.** Ciberbullying: A los actos de acoso, hostigamiento, linchamiento, intimidación o ridiculización que se producen por medio de teléfonos celulares, dispositivos electrónicos, redes sociales, líneas de mensajería o plataformas de juego, con el propósito de incomodar, intimidar, dañar, excluir, aislar, mortificar o discriminar a una persona, generando un daño emocional. Esta modalidad abarca las razones de orientación sexual, identidad de género –real o percibida– y característica sexual;
- b.** Violencia digital: Es la violencia ejercida vía redes sociales o canales digitales públicos o privados para obtener, revelar, publicar, difundir, exhibir o reproducir imágenes, audios, textos, grabaciones de voz o contenidos audiovisuales de naturaleza erótica, sexual o pornográfica sin consentimiento de la persona, atentando contra su dignidad, integridad, intimidad y libertad sexual para causar un daño;
- c.** Cosificación: Es el acto de invalidar la dignidad personal que pretende la vulneración de la voluntad, equiparando a las personas con objetos que pueden ser “utilizados” o “sustituidos” instrumentalmente, considerando a la persona como un medio y no un fin por sí misma;
- d.** Violencia por razones de identidad sexual: Forma de violencia social contextualizada que atenta contra la dignidad personal por razones de



identidad, autodenominación o preferencias, “basadas en las características corporales distintas al entendimiento binario de hombre o mujer”<sup>5</sup>.

## TÍTULO TERCERO

### DE LAS INSTANCIAS UNIVERSITARIAS

- 14.** La Universidad implementará en su quehacer acciones tendentes a prevenir, atender y sancionar la violencia de género, para lo cual deberá designar instancias universitarias responsables de llevar a cabo estas tareas.
  
- 15.** Las instancias universitarias encargadas de tratar asuntos relacionados con la violencia de género son:
  - a.** Los espacios académicos, representados por la persona titular de la Dirección, Subdirección o Coordinación, según corresponda;
  - b.** La Oficina del Abogado General;
  - c.** La Dirección General de Evaluación y Control de la Gestión Universitaria;
  - d.** La Defensoría de los Derechos Universitarios;
  - e.** La Dirección de Seguridad y Protección Universitaria;
  - f.** La Dirección General de Comunicación Universitaria, y
  - g.** La Coordinación Institucional de Equidad de Género.
  
- 16.** Para la correcta aplicación del presente Protocolo, las instancias universitarias tendrán las siguientes obligaciones:
  - a.** Dar a conocer a la comunidad universitaria el Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar la Violencia de Género de la Universidad Autónoma del Estado de México;
  - b.** Capacitar a su personal para la adecuada aplicación del Protocolo;

---

<sup>5</sup> Protocolo Nacional de Actuación para Personal de las Instancias de Procuración de Justicia del País, en casos que involucren la Orientación Sexual o la Identidad de Género, México, 2018, pág. 10. Disponible en: [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/383250/Protocolo\\_LGBTI\\_.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/383250/Protocolo_LGBTI_.pdf)



- c. Otorgar atención integral y de manera inmediata a las víctimas de violencia de género;
- d. Orientar a las personas que hayan referido haber sido víctimas de violencia de género a las áreas o dependencias competentes;
- e. Actuar con estricto apego a derecho y al debido proceso;
- f. Respetar y proteger los derechos humanos de las partes involucradas en los casos de violencia de género, y
- g. Las demás que le sean encomendadas por la persona titular de la Rectoría.

**17. Los espacios académicos** contarán con las siguientes atribuciones:

- a. Brindar atención de primer contacto;
- b. Recibir y asesorar a las personas que refieran haber sido víctimas de violencia de género;
- c. Proporcionar acompañamiento a la persona agraviada que forme parte de su espacio académico para presentar su queja ante la Oficina del Abogado General o ante la Dirección General de Evaluación y Control de la Gestión Universitaria;
- d. Remitir a la persona agraviada, o de ser el caso, a la persona presunta agresora, a las áreas encargadas de brindar atención médica o psicológica cuando así lo requieran;
- e. Generar una base de datos estadísticos de las quejas y denuncias presentadas en su espacio académico, que deberá remitir a la Coordinación Institucional de Equidad de Género;
- f. Dar seguimiento a las quejas y denuncias presentadas en la Oficina del Abogado General, así como en la Dirección General de Evaluación y Control de la Gestión Universitaria, cuando se trate de casos de violencia de género que involucren a cualquier integrante de su comunidad, y
- g. Establecer directrices y estrategias de prevención de la violencia de género de manera conjunta con la Coordinación Institucional de Equidad de Género, priorizando la atención de las conductas que presentan mayor incidencia.



**18. La Oficina del Abogado General** contará con las siguientes atribuciones:

- a. Brindar atención de primer contacto;
- b. Orientar y asesorar jurídicamente a las personas que refieran haber sido víctimas de violencia de género;
- c. Recabar quejas y denuncias de violencia de género que sean competencia de la Dirección de Responsabilidad Universitaria;
- d. Iniciar y sustanciar los procedimientos de responsabilidad universitaria que correspondan;
- e. Emitir medidas provisionales cuando se considere que la vida, la integridad o la seguridad de la persona agraviada está en riesgo;
- f. Proporcionar acompañamiento a la persona agraviada para presentar su denuncia ante las instancias del fuero común y dar el seguimiento correspondiente;
- g. Otorgar a las partes involucradas en el procedimiento de responsabilidad universitaria el acceso a todas las actuaciones que obren en el expediente;
- h. Conducir el procedimiento de responsabilidad universitaria con perspectiva de género;
- i. Solicitar apoyo psicojurídico en caso de que la persona agraviada o la persona presunta responsable lo requieran;
- j. Elaborar un registro de quejas, asesorías y procedimientos de responsabilidad universitaria de casos de violencia de género, y
- k. Actuar con estricto apego a lo dispuesto en los ordenamientos que regulan el procedimiento de responsabilidad universitaria.

**19. La Dirección General de Evaluación y Control de la Gestión Universitaria** contará con las siguientes atribuciones:

- a. Proporcionar atención de primer contacto;
- b. Informar y asesorar sobre sus derechos a las personas que refieran haber sido víctimas de violencia de género;



- c. Recabar quejas y denuncias por casos de violencia de género que sean de su competencia;
- d. Iniciar y sustanciar los procedimientos de responsabilidad administrativa;
- e. Permitir el acceso a las partes involucradas en el procedimiento de responsabilidad administrativa a las actuaciones que conforman el expediente;
- f. Emitir medidas provisionales en los casos que se considere necesario;
- g. Conducir los procedimientos de responsabilidad administrativa con perspectiva de género;
- h. Orientar a la persona agraviada o, en su caso, a la persona presunta agresora al área encargada de brindar apoyo psicojurídico;
- i. Elaborar un registro de quejas, asesorías y procedimientos de responsabilidad administrativa por casos de violencia de género, y
- j. Actuar de conformidad con lo establecido en el Reglamento del Procedimiento de Responsabilidad Administrativa de la Universidad Autónoma del Estado de México.

**20. La Defensoría de los Derechos Universitarios** contará con las siguientes atribuciones:

- a. Verificar que las instancias universitarias cumplan con la aplicación del presente protocolo por medio de visitas de inspección o supervisión;
- b. Asesorar, en primer contacto, a la persona agraviada respecto de las instancias a las que puede acudir para interponer la queja;
- c. Orientar sobre el desarrollo y etapas procesales de los asuntos de violencia de género;
- d. Proporcionar representación jurídica a la persona presunta responsable en los procedimientos de responsabilidad por casos de violencia de género;
- e. Iniciar investigaciones de oficio de los actos u omisiones de las servidoras universitarias y los servidores universitarios, órganos de autoridad o de gobierno que toleren o permitan la violencia de género;



- f. Emitir recomendaciones generales y recomendaciones con perspectiva de género dirigidas a los órganos de autoridad o de gobierno, y los servidores universitarios, así como verificar su cumplimiento;
- g. Dar seguimiento al cumplimiento de las resoluciones o dictámenes de responsabilidad por casos de violencia de género en los espacios universitarios, y
- h. Difundir permanentemente entre la comunidad universitaria, a través de los diversos medios de comunicación universitaria, las actividades de defensa, protección, estudio y divulgación de los derechos universitarios, en especial aquellos dirigidos a prevenir, atender y erradicar la violencia de género.

**21. La Dirección de Seguridad y Protección Universitaria** contará con las siguientes atribuciones:

- a. Proponer un programa de seguridad institucional con perspectiva de género encaminado a la promoción de espacios seguros y libres de violencia en los espacios universitarios;
- b. Realizar operativos de inspección y vigilancia en los espacios físicos y sus inmediaciones con el fin de garantizar entornos seguros;
- c. Diseñar e implementar cursos de autocuidado y defensa personal como una medida de prevención de delitos hacia integrantes de la comunidad universitaria.
- d. Fungir como intermediario entre las instancias universitarias y las autoridades administrativas estatales o federales cuando se remita o ponga a disposición un objeto o persona que constituya un riesgo para la integridad o seguridad de cualquier integrante de la comunidad universitaria;
- e. Promover la recuperación de espacios públicos que garanticen la seguridad de las mujeres universitarias, y
- f. Armonizar los protocolos de seguridad y protección universitaria con perspectiva de género.



**22. La Dirección General de Comunicación Universitaria** contará con las siguientes atribuciones:

- a. Divulgar el presente protocolo por medios impresos y digitales entre la comunidad universitaria;
- b. Crear campañas permanentes de difusión relativas a promover una cultura institucional libre de violencia y a prevenir la violencia de género;
- c. Proponer una política digital integral que promueva la queja y la denuncia así como el acceso a la justicia en casos de violencia de género;
- d. Realizar infografías que contengan los mecanismos de queja y denuncia en los casos de violencia de género, las instancias facultadas para conocerlos, así como los derechos de las personas agraviadas, y
- e. Organizar concursos y foros de participación de la comunidad universitaria para la creación de podcast, videos, infografías, fotografías, entre otros, que prevengan y combatan la violencia de género en la institución.

**23. La Dirección General de Comunicación Universitaria** trabajará de manera conjunta con la Coordinación Institucional de Equidad de Género para el cumplimiento de sus atribuciones.

**24. La Coordinación Institucional de Equidad de Género** contará con las siguientes atribuciones:

- a. Proporcionar atención de primer contacto;
- b. Establecer estrategias y líneas de acción para prevenir la violencia de género en los espacios universitarios;
- c. Trabajar de manera conjunta con los espacios académicos para implementar medidas de prevención;
- d. Evaluar el impacto y el grado de efectividad de las medidas de prevención;
- e. Difundir entre la comunidad universitaria la ruta crítica de atención integral para casos de violencia de género;
- f. Capacitar a las instancias universitarias en la aplicación del presente protocolo;



- g. Articular la política universitaria con perspectiva de género;
- h. Gestionar la colaboración de dependencias gubernamentales para la impartición de conferencias, cursos y talleres de capacitación en perspectiva de género;
- i. Promover la celebración de convenios entre dependencias y organismos públicos que proporcionen atención médica, psicológica y atención a víctimas, y
- j. Crear una base de datos estadística con información cuantitativa y cualitativa respecto de los casos de violencia de género en la Universidad, que sirva de fundamento a la proyección y diseño de la política universitaria de género.

25. Las atribuciones que señala el presente protocolo serán de manera enunciativa más no limitativa y únicamente en materia de violencia de género, teniendo las instancias universitarias la facultad de realizar, además, aquellas acciones que estimen pertinentes, siempre que no excedan su ámbito de competencia.

26. Las instancias universitarias deberán contar con personal capacitado en perspectiva de género, igualdad sustantiva, violencia de género, atención a víctimas y no discriminación, para facilitar y profesionalizar la atención a las víctimas.

## TÍTULO CUARTO DE LA PREVENCIÓN

27. La Universidad implementará una serie de acciones encaminadas a prevenir cualquier conducta que pudiera constituir violencia de género.

28. Las medidas de prevención serán de dos tipos:

- a. **Generales.** Se establecerán en todos los espacios universitarios con la finalidad de tratar de erradicar la violencia de género en cualesquiera de sus manifestaciones.
- b. **Especiales.** Se aplicarán de manera personalizada en cada espacio universitario, atendiendo el grado de incidencia y los tipos de conductas reportadas.



29. Las instancias universitarias responsables de implementar las medidas de prevención son:

Medidas de prevención	
Generales	Especiales
La Coordinación Institucional de Equidad de Género	La Coordinación Institucional de Equidad de Género en colaboración con: <ul style="list-style-type: none"><li>• Los espacios académicos y/o,</li><li>• La Dirección General de Comunicación Universitaria</li><li>• La Dirección de Seguridad y Protección Universitaria</li></ul>

30. Las medidas de prevención tendrán como propósito:

- a. Generar una cultura de espacios libres de violencia;
- b. Concientizar y sensibilizar a la comunidad universitaria sobre la violencia de género y sus consecuencias, y
- c. Detectar de manera oportuna cualquier acción u omisión que pudiera constituir un factor de riesgo en la seguridad e integridad de alguna persona integrante de la comunidad universitaria.

31. El presente protocolo establece de manera enunciativa, mas no limitativa, las medidas de prevención que se detallan a continuación:

- ✓ Capacitar y formar a la comunidad universitaria en temas de derechos de las mujeres, igualdad, inclusión, masculinidades y violencia de género.
- ✓ Diseñar campañas de sensibilización y concientización dirigidas a la comunidad universitaria para combatir la violencia de género.



- ✓ Realizar visitas periódicas a los diversos espacios universitarios.
- ✓ Proporcionar a los espacios universitarios información básica sobre las formas y manifestaciones de la violencia de género, así como los daños que ésta genera para que se difunda entre la comunidad universitaria.
- ✓ Crear una línea telefónica para brindar asesoría y orientación en temas de violencia de género.
- ✓ Aplicar cuestionarios entre la comunidad universitaria que permitan contextualizar el clima universitario de violencia de género.
- ✓ Brindar en los cursos de inducción para estudiantes de primer ingreso información relacionada con la violencia de género, las instancias universitarias encargadas de su atención, los procedimientos de responsabilidad y las sanciones que existen para quienes incurrir en esta conducta.
- ✓ Elaborar y actualizar de manera continua las herramientas metodológicas para la realización de diagnósticos de violencia de género en coordinación con la Defensoría de los Derechos Universitarios, la Oficina del Abogado General y la Dirección General de Evaluación y Control de la Gestión Universitaria que permita identificar:
  - a.** Los espacios universitarios con mayor índice de quejas
  - b.** Las conductas cometidas con mayor frecuencia
  - c.** Las acciones realizadas para su atención y erradicación.



- ✓ Publicar estadísticas derivadas de las acciones académicas y administrativas dedicadas al combate y la erradicación de la violencia de género.
  - ✓ Gestionar la colocación y, en su caso, mejora de luminarias, cámaras de videovigilancia y botones de pánico.
  - ✓ Celebrar convenios de colaboración con otras instituciones educativas u organismos públicos o privados para realizar actividades que permitan combatir la violencia de género.
  - ✓ Difundir entre la comunidad la política universitaria en materia de género y capacitar al personal administrativo en su aplicación.
  - ✓ Incluir en las evaluaciones académicas semestrales rubros que permitan identificar posibles conductas que atenten contra la dignidad e integridad de las personas que forman parte de la comunidad universitaria.
- 32.** Las medidas de prevención que se establecen en el presente protocolo complementarán lo dispuesto en el Programa de Cultura Institucional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad Autónoma del Estado de México.
- 33.** Se dará seguimiento a la aplicación de las medidas preventivas que se establecen en este apartado, las cuales serán sujetas de revisión y actualización permanente.



## TÍTULO QUINTO

### DE LA ATENCIÓN

34. Cuando cualquier persona integrante de la comunidad universitaria refiera haber sido víctima de violencia de género, la Universidad tendrá la obligación de brindar atención inmediata y sin dilación alguna por medio de las instancias correspondientes.
35. La atención que se proporcione deberá ser integral y sistémica, es decir, incluirá los aspectos físico, psicológico, emocional y jurídico de una asistencia especializada para las partes involucradas, con el objeto de resguardar su integridad personal y proteger sus derechos humanos.
36. Las instancias universitarias encargadas de atender la violencia de género deberán contar con un procedimiento articulado que establezca las funciones a desempeñar en cada etapa, con la finalidad de trabajar de manera coordinada, armónica y eficiente.
37. El procedimiento señalado en el numeral anterior se denominará **ruta crítica de atención integral**.
38. La ruta crítica de atención integral contará con cuatro etapas:
  - a. Asistencia inmediata
  - b. Atención especializada
  - c. Investigación
  - d. Procedimiento de responsabilidad

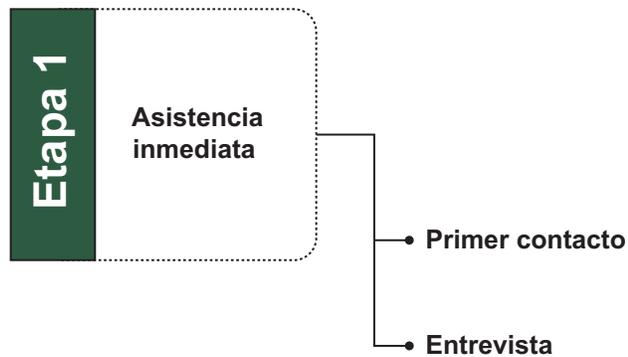


## Capítulo I Ruta crítica de atención integral



### ETAPA UNO. ASISTENCIA INMEDIATA

**39.** La asistencia inmediata consiste en brindar atención de primer contacto y de manera individualizada a la persona agraviada, por medio de la escucha, contención, información, orientación y detección de sus necesidades.



#### A. Primer contacto

**40.** La persona que considere haber sido víctima de violencia de género o tenga conocimiento directo de un posible caso de violencia de género en la Universidad deberá acudir a cualquier instancia encargada de brindar atención de primer contacto, las cuales son:

- a. Oficina del Abogado General;
- b. Dirección General de Evaluación y Control de la Gestión Universitaria;



- c. Defensoría de los Derechos Universitarios;
- d. Coordinación Institucional de Equidad de Género, y
- e. Espacios académicos.

**41.** Las instancias señaladas en el artículo anterior deberán contar con personal capacitado en perspectiva de género, derechos humanos, violencia de género y no discriminación, con la finalidad de que proporcionen un trato especializado a las personas que así lo requieran.

**42.** La atención de primer contacto tendrá como propósito:

- a. Orientar a las personas que integran la comunidad universitaria cuando refieran haber sido víctimas de violencia de género o tengan conocimiento de la comisión de esta conducta;
- b. Contener emocionalmente a la persona agraviada proporcionando una escucha respetuosa y activa sobre los hechos que constituyen violencia de género;
- c. Informar sobre los procedimientos de responsabilidad que existen en la Universidad para investigar y en su caso sancionar la violencia de género;
- d. Enviar a la persona agraviada a las áreas encargadas de brindar atención médica o psicológica, y
- e. Orientar a la persona agraviada a la Dirección de Responsabilidad Universitaria o a la Dirección General de Evaluación y Control de la Gestión Universitaria, según corresponda, con la finalidad de que reciba asesoría jurídica.

**43.** Una vez que el personal designado como primer contacto establezca comunicación de manera directa con la persona agraviada, deberá proceder de manera inmediata a entrevistarla.

**44.** Cuando la persona agraviada solicite apoyo u orientación a través de correo electrónico o vía telefónica, el personal que funja como primer contacto deberá enviarla de manera inmediata a la instancia universitaria o dependencia externa que corresponda.



## I. Entrevista

- 45.** La entrevista es el diálogo entre el personal designado como primer contacto y la persona agraviada con el fin de escucharla, conocer el hecho victimizante y generar una ruta de atención.
- 46.** Para realizar la entrevista, el personal designado como primer contacto deberá:
- a.** Tratar a la persona con empatía y respeto;
  - b.** Generar un ambiente de confianza;
  - c.** Contar con un espacio seguro e idóneo para entrevistar a la persona de manera individual;
  - d.** Escuchar de forma activa y respetuosa los hechos manifestados;
  - e.** Omitir expresar comentarios estereotipados y discriminatorios, así como juicios de valor que pudieran desestimar los hechos;
  - f.** Evitar cualquier acto que pueda ser motivo de victimización secundaria;
  - g.** Proporcionar contención emocional a la persona agraviada;
  - h.** Orientar a la persona sobre los recursos y procedimientos con los que cuenta la Universidad para atender y sancionar la violencia de género;
  - i.** Informar sobre las instancias facultadas para presentar su queja o denuncia, así como los requisitos para su presentación, y
  - j.** Evitar emitir opiniones, comentarios personales o generar falsas expectativas en la persona agraviada sobre las posibles sanciones.
- 47.** Finalizada la entrevista, la persona que se considera transgredida en su esfera jurídica podrá decidir sobre iniciar o no el procedimiento de responsabilidad, gozando en todo momento de la potestad de desistimiento.
- 48.** En el caso de que la persona agraviada decida presentar su queja, se le orientará para que acuda a la Oficina del Abogado General o a la Dirección General de Evaluación y Control de la Gestión Universitaria, considerando lo siguiente:



Instancia competente	
Oficina del Abogado General	Dirección General de Evaluación y Control de la Gestión Universitaria
Si la persona presunta responsable tiene la calidad de alumna, alumno o personal académico	Si la persona presunta responsable tiene la calidad de personal administrativo

**49.** En caso de que la persona presunta responsable sea integrante de la comunidad universitaria, se orientará a la Dirección de Responsabilidad Universitaria o a la Dirección General de Evaluación y Control de la Gestión Universitaria según corresponda, para analizar la viabilidad de iniciar un procedimiento de responsabilidad, independientemente de que la persona agraviada forme parte o no de la comunidad universitaria.

**50.** En el supuesto de que la persona agraviada forme parte de la comunidad universitaria pero la persona presunta responsable no, se orientará a la Oficina del Abogado General para que a través de la Dirección de Asuntos Jurídicos se otorgue la asesoría jurídica y el acompañamiento respectivo ante las dependencias externas competentes.

**51.** El siguiente cuadro ejemplifica de manera sencilla el ámbito de competencia establecido en los numerales 48, 49 y 50 del presente protocolo:



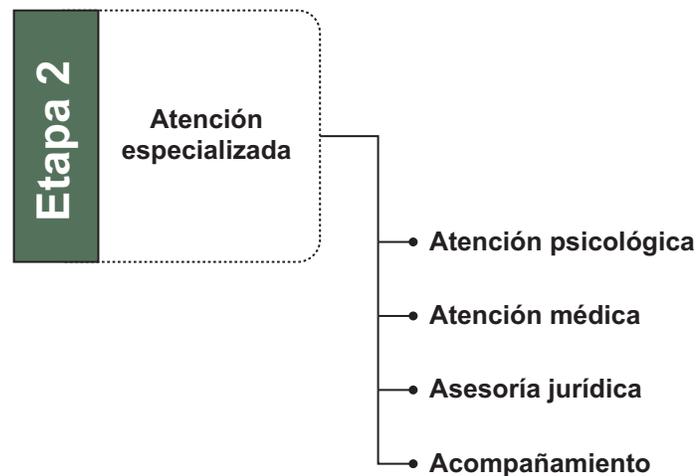
<b>Ámbito de competencia</b> <i>¿La persona agraviada y/o la persona presunta responsable forman parte de la comunidad universitaria?</i>		
<b>Instancia Universitaria</b>	<b>Persona agraviada</b>	<b>Persona presunta responsable</b>
<b>Oficina del Abogado General</b>	✓ <b>La persona agraviada forma parte de la comunidad universitaria</b>	✓ <b>Cuando sea alumna, alumno o forme parte del personal académico</b>
<b>Oficina del Abogado General</b>	✗ <b>La persona agraviada no forma parte de la comunidad universitaria</b>	✓ <b>Cuando sea alumna, alumno o forma parte del personal académico</b>
<b>Dirección General de Evaluación y Control de la Gestión Universitaria</b>	✓ <b>La persona agraviada forma parte de la comunidad universitaria</b>	✓ <b>Cuando forme parte del personal administrativo</b>
<b>Dirección General de Evaluación y Control de la Gestión Universitaria</b>	✗ <b>La persona agraviada no forma parte de la comunidad universitaria</b>	✓ <b>Cuando forme parte del personal administrativo</b>
<b>Dependencias externas</b>	✓ <b>La persona agraviada forma parte de la comunidad universitaria</b>	✗ <b>Cuando la persona presunta responsable no pertenece a la comunidad universitaria</b>



52. Si durante la entrevista –o en el primer contacto– se observa que la persona agraviada requiere atención médica o psicológica, será reenviada sin dilación alguna a las áreas competentes.

## ETAPA DOS. ATENCIÓN ESPECIALIZADA

53. En esta etapa se prioriza la integridad personal y la seguridad jurídica de la persona agraviada por medio de la atención médica y psicológica, así como de la asesoría jurídica.
54. La atención requerida se determinará con base en lo que se observe durante la entrevista, es por ello que el personal de primer contacto deberá enviar a la persona agraviada a la área encargada de brindar atención especializada correspondiente al caso.
55. Cuando existan asuntos que no sean competencia de la Universidad, el personal universitario dará el acompañamiento respectivo u orientará a la persona agraviada a las dependencias externas encargadas de brindar atención médica y psicológica.





## A. Atención médica

- 56.** En los casos de violencia de género, la atención médica se proporcionará bajo los siguientes supuestos:
- a. Si la persona agraviada lo solicita, y
  - b. Cuando la instancia universitaria designada como primer contacto envíe a la persona agraviada a las áreas encargadas de brindar atención médica.
- 57.** La atención médica tendrá por objeto procurar y resguardar la integridad física de la persona agraviada.
- 58.** Las áreas competentes para proporcionar atención médica por violencia de género son:
- a. El área de enfermería de cada espacio académico, así como de aquellos espacios universitarios que cuenten con una;
  - b. Protección universitaria, y
  - c. Las Instituciones de Seguridad Social.
- 59.** La atención médica se realizará observando los siguientes criterios:
- ✓ Brindar primeros auxilios en caso de urgencia
  - ✓ Solicitar los datos personales
  - ✓ Verificar si la persona se orienta en tiempo y espacio
  - ✓ Realizar una revisión y valoración médica
  - ✓ Revisar si la persona agraviada cuenta con lesiones o signos que pudieran ser resultado de violencia o maltrato físico
  - ✓ Elaborar la historia clínica
  - ✓ Emitir un informe o parte médico



60. El personal médico brindará atención con un enfoque de perspectiva de género.
61. La atención médica que se proporcione en estos casos será de primer nivel, es decir, se realizarán únicamente revisiones o valoraciones de personas que refieran haber sido víctimas de violencia de género, y se brindará auxilio inmediato en los casos que así lo requieran, sin que ello implique una atención médica especializada.
62. En aquellos casos en que sea necesario atender a la persona de urgencia o requiera hospitalización, tratamientos o atención especial, se deberá orientar a la persona agraviada a las instancias de salud respectivas, a efecto de que reciban los cuidados necesarios.
63. Para el caso de que la persona agraviada sea menor de edad, ésta deberá estar acompañada de su madre, padre o persona tutora durante la revisión.
64. Cuando una persona refiera haber sido víctima de violencia sexual el personal médico deberá observar lo siguiente:
  - a. Registrará sólo aquellos signos de violencia que sean visibles;
  - b. Está prohibido realizar exploración clínica instrumental del área genital;
  - c. Informará a la persona sobre el derecho que tiene a realizar su denuncia y la orientará a la Fiscalía Central para la Atención de Delitos Vinculados a la Violencia de Género;
  - d. Informará a la persona acerca de las instituciones de salud a las que puede acudir;
  - e. Dará aviso a la Fiscalía Central para la Atención de Delitos Vinculados a la Violencia de Género, y
  - f. Explicará a la persona agraviada de forma accesible sus derechos conforme lo establece la **Norma Oficial Mexicana NOM-046-SSA2-2005. Violencia familiar, sexual y contra las mujeres. Criterios para la prevención y atención**, precisando lo siguiente:



## Norma Oficial Mexicana NOM-046-SSA2-2005

**6.4.2.3.** En caso de violación, las instituciones prestadoras de servicios de atención médica, deberán, de acuerdo a la norma oficial mexicana aplicable, ofrecer de inmediato y hasta en un máximo de 120 horas después de ocurrido el evento, la anticoncepción de emergencia, previa información completa sobre la utilización de este método, a fin de que la persona tome una decisión libre e informada.

---

**6.4.2.4.** Informar de los riesgos de posibles infecciones de transmisión sexual y de la prevención a través de la quimioprofilaxis y de acuerdo a la evaluación de riesgo, prescribir la profilaxis contra VIH/SIDA conforme a la norma oficial mexicana aplicable, tomando en cuenta la percepción de riesgo de la usuaria o el usuario.

---

**6.4.2.7.** En caso de embarazo por violación, y previa autorización de la autoridad competente, en los términos de la legislación aplicable, las instituciones públicas prestadoras de servicios de atención médica, deberán prestar servicios de aborto médico a solicitud de la víctima interesada, en caso de ser menor de edad, a solicitud de su padre y/o su madre, o a falta de éstos, de su tutor o conforme a las disposiciones jurídicas aplicables.

En todos los casos se deberá brindar a la víctima, en forma previa a la intervención médica, información completa sobre los posibles riesgos y consecuencias del aborto, a efecto de garantizar que la decisión de la víctima sea una decisión informada conforme a las disposiciones aplicables.

---

**6.6.1.** Corresponde a las y los prestadores de servicios de salud informar a la persona afectada sobre su derecho a denunciar los hechos de violencia que se presenten, la existencia de centros de apoyo disponibles, así como los pasos a seguir para acceder a los servicios de atención, protección y defensa para quienes sufren de violencia familiar o sexual, facilitando y respetando la autonomía en sus decisiones e invitando a continuar el seguimiento médico, psicológico y de trabajo social.

---



## **B. Atención psicológica**

**65.** La atención psicológica que ofrezca la Universidad deberá ser integral, es decir, considerará la situación de la persona agraviada, así como de la persona presunta responsable.

**66.** Las áreas competentes para proporcionar atención psicológica en la Universidad son:

- a. El área de psicología de la Dirección de Responsabilidad Universitaria adscrita a la Oficina del Abogado General;
- b. El Centro de Investigación en Ciencias Médicas (CICMED), y
- c. El Centro de Estudios y Servicios Psicológicos Integrales (CESPI).

**67.** La atención psicológica deberá ser proporcionada bajo los siguientes criterios:

- ✓ Solicitar los datos personales;
- ✓ Proporcionar contención emocional a la persona agraviada cuando lo requiera;
- ✓ Dar atención psicológica con perspectiva de género;
- ✓ Atender a la persona agraviada en situación de crisis;
- ✓ Realizar acompañamiento psicojurídico, y
- ✓ Elaborar un diagnóstico psicológico.

**68.** La Universidad podrá auxiliarse de dependencias gubernamentales con las que exista acuerdo de colaboración para brindar atención psicológica.



### **C. Asesoría jurídica**

**69.** Las instancias universitarias encargadas de otorgar asesoría jurídica en los casos de violencia de género en los que se involucre cualquier integrante de la comunidad universitaria son:

- a.** La Oficina del Abogado General, y
- b.** La Dirección General de Evaluación y Control de la Gestión Universitaria.

**70.** La asesoría jurídica tendrá por objeto:

- a.** Dar a conocer a la persona agraviada, así como a la persona presunta responsable, sus derechos;
- b.** Explicar los procedimientos con los que cuenta la Universidad para atender, investigar y en su caso sancionar la violencia de género;
- c.** Informar los requisitos que deberá contener su escrito de queja o denuncia y los documentos que lo deberán acompañar para iniciar el procedimiento de responsabilidad;
- d.** Orientar a la persona agraviada respecto de las instancias del fuero común o federal a las que puede acudir para presentar su denuncia y ejercer sus derechos, y
- e.** Dar a conocer las sanciones que establece el estatuto universitario, así como sus alcances en caso de que se acredite la responsabilidad.

**71.** La asesoría jurídica se proporcionará con perspectiva de género.

### **D. Acompañamiento**

**72.** Es la asesoría y asistencia que se proporciona a la persona agraviada por parte de la Oficina del Abogado General ante las instituciones públicas en las que pretenda iniciar o haya iniciado un procedimiento, transmitiéndole apoyo y confianza.



**73.** El acompañamiento procederá cuando:

- a.** Una persona integrante de la comunidad universitaria haya sido víctima de violencia de género por una persona ajena a la Universidad, y
- b.** Se cometa un acto de violencia de género en contra de una persona integrante de la comunidad universitaria que además de sujetarse a los procedimientos de responsabilidad que establece la Universidad constituya un delito.

**74.** La Dirección de Asuntos Jurídicos adscrita a la Oficina del Abogado General será la dependencia administrativa responsable de dar acompañamiento jurídico a la persona agraviada.

**75.** El acompañamiento que proporciona el personal de la Universidad no implica responsabilidad alguna respecto de los actos u omisiones que lleven a cabo las dependencias de procuración y administración de justicia del Estado o la Federación.

### **ETAPA TRES. INVESTIGACIÓN**

**76.** Corresponderá a la Dirección de Responsabilidad Universitaria, así como a la Dirección General de Evaluación y Control de la Gestión Universitaria investigar sobre hechos que pudieran constituir una probable falta de responsabilidad universitaria o administrativa por violencia de género.

**77.** La Dirección de Responsabilidad Universitaria conocerá de los casos de violencia de género que se presenten derivados de posibles faltas de responsabilidad universitaria por los siguientes medios:

- a.** Oficio;
- b.** Queja, y
- c.** Derivado de las auditorías.



**78.** Los requisitos para presentar una queja por **responsabilidad universitaria** son:

#### Requisitos

- I. A quien se dirige;
- II. El nombre del quejoso y, en su caso, de quien promueva en su nombre;
- III. El domicilio para recibir notificaciones, dentro de la circunscripción del espacio universitario correspondiente o de la Oficina del Abogado General;
- IV. El nombre del presunto responsable;
- V. Los planteamientos o solicitudes que se hagan;
- VI. Los hechos en que sustente la queja narrándolos sucintamente con claridad y precisión;
- VII. Las disposiciones legales en que se sustente, de ser posible, y
- VIII. Las pruebas que se ofrezcan, en su caso.

Al escrito de queja se deberá adjuntar:

- El documento que acredite su personalidad, cuando no se gestione a nombre propio.

Los documentos que ofrezca como prueba en su caso.

---

**79.** La Dirección General de Evaluación y Control de la Gestión Universitaria conocerá de los casos de violencia de género que se presenten derivados de posibles faltas de responsabilidad administrativa por los siguientes medios:

- a. Oficio;
- b. A petición de parte (queja o denuncia), y
- c. Derivada de las evaluaciones que realice esta Dirección.



**80.** Los requisitos para presentar la denuncia o queja por **responsabilidad administrativa** son:

#### Requisitos

- I. Nombre de la persona a quien se dirige;
- II. Nombre completo de la persona quejosa o denunciante y, en su caso, de quien promueva en su nombre, así como su correo electrónico y número telefónico, cuando la denuncia no sea anónima;
- III. Nombre de la persona presunta responsable, de ser posible señalar su empleo, cargo o comisión, y lugar de área de adscripción;
- IV. Domicilio para oír y recibir notificaciones, que deberá ser dentro de la circunscripción del espacio correspondiente o de la Dirección General;
- V. Hechos en que se sustente la queja narrándolos sucintamente y con claridad, especificando circunstancias de tiempo, modo y lugar, o las razones que a juicio de la persona denunciante expliquen por qué se trata de una falta administrativa;
- VI. Planteamiento o solicitudes que se hagan;
- VII. Enunciar las pruebas que en su caso se tengan, y
- VIII. Disposiciones legales en que se sustente, de ser posible.

Anexo al escrito deberá presentarse el documento que acredite la personalidad de la persona quejosa o denunciante, cuando en este último caso no sea anónima, o de la persona que gestiona en su nombre.

**81.** En caso de que la persona que desea presentar su queja o denuncia sea menor de edad, deberá acudir con su madre, padre o persona tutora.

**82.** La procedencia de una queja o denuncia estará determinada por el cumplimiento de los requisitos que se establecen en este apartado.



83. Los espacios universitarios que tengan conocimiento de algún hecho que pudiera constituir violencia de género cometido en la Universidad o que afecte o involucre a cualquier persona integrante de su comunidad deberán informar de manera inmediata, a través de su titular, a la Dirección de Responsabilidad Universitaria o a la Dirección General de Evaluación y Control de la Gestión Universitaria según sea el caso, para que se inicie la investigación de oficio o se recabe la denuncia o queja correspondiente.
84. De ser recibida la queja o denuncia ante cualquiera de la direcciones que corresponda, se informará al espacio universitario al que pertenezca tanto la persona agraviada como la presunta responsable.
85. Una vez recabada la denuncia o queja se elaborará un plan de atención integral para la persona que refiera haber sido víctima de violencia de género.
86. El plan de atención integral será una herramienta que permitirá detectar las necesidades de la persona agraviada, el grado de afectación y su nivel de riesgo, con la finalidad de generar apoyo integral a partir de una estrategia detallada e individualizada.
87. Los aspectos que deberá contener el plan se precisan en el apartado de anexos.
88. Una vez elaborado el plan de atención integral se remitirá a la Coordinación Institucional de Equidad de Género a fin de que ésta realice las gestiones necesarias con las áreas competentes para su cumplimiento.

#### **ETAPA CUATRO. PROCEDIMIENTO DE RESPONSABILIDAD**

89. Esta etapa iniciará cuando exista una queja o denuncia en contra de cualquier persona integrante de la comunidad universitaria y que derivado de la investigación se considere que existen elementos suficientes para instaurar un procedimiento de responsabilidad con el propósito de realizar todas las actuaciones y diligencias que



se requieran para conocer la verdad de los hechos y de ser procedente sancionar a la persona que resulte responsable.



#### A. De los derechos y obligaciones de las partes del procedimiento de responsabilidad

90. Las partes de un procedimiento de responsabilidad son:

- a. La persona agraviada, y
- b. La persona presunta responsable.

91. Son derechos de la persona agraviada:

- a. Ser tratada con respeto, sin discriminación y libre de juicios y estereotipos;
- b. Contar con protección de sus datos personales;
- c. Estar debidamente representada;
- d. Tener acceso a cada una de las actuaciones y a estar informada de los avances en el procedimiento;
- e. Evitar realizar actos que puedan constituir una revictimización;
- f. Que se le proporcione apoyo psicojurídico cuando sea necesario, y
- g. Que se garantice su derecho a la verdad y acceso a la justicia.

92. Son obligaciones de la persona agraviada:

- a. Respetar los tiempos de cada una de las etapas que conforman el procedimiento;
- b. Aportar todos los elementos probatorios que fortalezcan su dicho;



- c. Actuar con decoro ante el personal encargado de la substanciación de su procedimiento;
- d. Asistir cuando se le cite a alguna diligencia;
- e. Guardar dispositivos electrónicos o cualquier otro aparato tecnológico durante las comparecencias, ya que está prohibido realizar cualquier tipo de grabación, y
- f. Las demás que establezca la normatividad aplicable.

**93. Son derechos de la persona presunta responsable:**

- a. Conocer los hechos y la falta que se le imputan;
- b. Ser tratada con respeto, sin discriminación y libre de juicios y estereotipos;
- c. Estar debidamente representada por alguna persona de su confianza o por la Defensoría de los Derechos Universitarios;
- d. Contar con su garantía de audiencia;
- e. Que se le brinde protección a sus datos personales hasta en tanto finalice el procedimiento;
- f. Aportar elementos probatorios que considere relevantes para desvirtuar la conducta que se le imputa, siempre que se presenten en los términos señalados y de conformidad con la normatividad aplicable;
- g. Tener acceso a las actuaciones que obran en el expediente, y
- h. Que se le garantice el debido proceso.

**94. Son obligaciones de la persona presunta responsable:**

- a. Actuar dentro los tiempos establecidos en cada una de las etapas del procedimiento de conformidad con la normatividad universitaria aplicable;
- b. Conducirse con respeto ante el personal encargado de la substanciación de su procedimiento;
- c. Asistir cuando se le cite a alguna diligencia;



- d. Guardar dispositivos electrónicos o cualquier otro aparato tecnológico durante las comparecencias ya que está prohibido realizar cualquier tipo de grabación, así como hacer uso del teléfono celular, y
- e. Las demás que establezca la normatividad aplicable.

## **B. De la substanciación del procedimiento**

- 95. Cuando una persona presunta responsable pueda ser sujeta de responsabilidad universitaria y administrativa, se determinará el tipo de procedimiento a iniciarse a partir de la categoría académica o administrativa que haya ostentado al momento de cometer los actos de violencia de género.
- 96. La Oficina del Abogado General, a través de la Dirección de Responsabilidad Universitaria, substanciará el procedimiento responsabilidad universitaria con base en lo dispuesto en el Acuerdo por el que se establece el Procedimiento de Responsabilidad Universitaria de la Universidad Autónoma del Estado de México.
- 97. La Dirección General de Evaluación y Control de la Gestión Universitaria substanciará el procedimiento de responsabilidad administrativa de conformidad con lo establecido en el Reglamento del Procedimiento de Responsabilidad Administrativa de la Universidad Autónoma del Estado de México.
- 98. Al iniciar un procedimiento de responsabilidad, las direcciones atendiendo el nivel de riesgo de la persona agraviada implementarán, de ser el caso, medidas provisionales con el objeto de proteger su integridad personal.
- 99. Las medidas provisionales constituirán acciones de naturaleza preventiva con el fin de evitar daños de imposible reparación, sin que su implementación prejuzgue o establezca una responsabilidad supuesta o infundada a la persona presunta responsable.



- 100.** Durante el procedimiento de responsabilidad se le deberá otorgar garantía de audiencia a la persona presunta responsable con la finalidad de que sea oída y realice las manifestaciones que estime pertinentes.
- 101.** La Dirección que radicó y sustanció el procedimiento de responsabilidad deberá realizar todas las actuaciones hasta la conclusión del mismo.
- 102.** El procedimiento de responsabilidad se realizará con estricto apego a la normatividad universitaria emitida para tal efecto, salvaguardando en todo momento los derechos de las partes involucradas.
- 103.** Queda prohibida cualquier práctica de mediación y conciliación para casos de violencia de género, así como la confrontación de las partes involucradas en el procedimiento.

## TÍTULO SEXTO DE LA SANCIÓN

- 104.** La Dirección de Responsabilidad Universitaria, una vez desahogado el procedimiento respectivo, emitirá una propuesta de dictamen que será enviada al órgano de gobierno que corresponda para su discusión y aprobación.
- 105.** La Dirección General de Evaluación y Control de la Gestión Universitaria, al concluir las etapas del procedimiento de responsabilidad administrativa, elaborará una propuesta de resolución que será remitida al Consejo Universitario para que a través de la Comisión de Responsabilidades y Sanciones se valore, dictamine y establezca la versión final que será sometida a votación en sesión de Pleno del H. Consejo Universitario, de acuerdo con el Estatuto Universitario y demás normatividad aplicable.



106. La resolución o dictamen representan el fin del procedimiento y es a través de éstos que se determinará la responsabilidad o no responsabilidad de la persona presunta responsable.
107. Las resoluciones o dictámenes que se emitan deberán contar perspectiva de género y estar debidamente fundadas y motivadas.
108. Para el caso de que se determine la responsabilidad de la persona agresora, las resoluciones o dictámenes deberán incluir, además de lo señalado en el numeral anterior, las sanciones a las que haya lugar.
109. Las sanciones que deriven de los procedimientos de responsabilidad por casos de violencia de género se emitirán observando lo dispuesto en el estatuto universitario y demás normatividad aplicable.
110. En caso de probarse una falta de responsabilidad universitaria, las sanciones se impondrán atendiendo la categoría de la persona responsable, siendo las siguientes:
  - a. Para el **alumnado**, de acuerdo al artículo 46 del Estatuto Universitario serán:
    - I. Amonestación
    - II. Nota de demérito
    - III. Suspensión hasta por seis meses
    - IV. Expulsión definitiva de la Universidad
    - V. Derogada
    - VI. Suspensión mayor a un ciclo escolar y hasta por dos ciclos escolares
    - VII. Resarcimiento del daño causado al patrimonio universitario.
  - b. Para el **personal académico**, de conformidad con el artículo 47 del Estatuto Universitario serán:
    - I. Extrañamiento escrito
    - II. Suspensión hasta por tres meses



- III. Suspensión hasta por seis meses
  - IV. Resarcimiento del daño causado al patrimonio universitario
  - V. Inhabilitación temporal de uno hasta cuatro años
  - VI. Inhabilitación definitiva
  - VII. Destitución
- c. En el supuesto de que las personas responsables **hayan concluido sus estudios en la Universidad Autónoma del Estado de México pero aún no obtengan certificado, título, diploma o grado correspondiente**, las sanciones podrán ser:
- I. Resarcimiento del daño causado al patrimonio universitario
  - II. Suspensión de seis meses y hasta por dos años de derechos escolares
  - III. Cancelación de derechos escolares
- 111.** En caso de probarse una falta de responsabilidad administrativa, las sanciones serán las siguientes:
- a. Para el **personal administrativo**, de acuerdo con los artículos 51 *sexies* del Estatuto Universitario y 103 del Reglamento de Responsabilidad Administrativa de la Universidad Autónoma del Estado de México se impondrán:
    - I. Amonestación
    - II. Suspensión del empleo, cargo o comisión, hasta por noventa días naturales
    - III. Destitución del empleo, cargo o comisión
    - IV. Resarcimiento del daño o perjuicio ocasionado a la Universidad
    - V. Inhabilitación temporal o permanente para desempeñar el empleo, cargo o comisión en la Universidad.
- 112.** La imposición de las sanciones se hará tomando en cuenta las condiciones personales y los antecedentes de la persona responsable, las circunstancias en las que ocurrieron los hechos, la gravedad de éstos, la afectación a la persona agraviada y a la comunidad universitaria, así como la reincidencia. Además de las



sanciones, las resoluciones o dictámenes deberán incluir medidas de restauración comunitaria.

**113.** Las medidas de restauración comunitaria son aquellas acciones que reconocen la existencia de una afectación en la dignidad o integridad personal por actos de violencia de género, y que buscan reencauzar comportamientos que atentan contra la convivencia equitativa, justa y respetuosa de los espacios universitarios.

**114.** Cuando se acredite la responsabilidad de la persona agresora, y en los casos que sea posible, la resolución o dictamen podrán incluir una o más de las siguientes medidas de restauración comunitaria:

I. Orientación a atención psicológica a ambas partes o una sola

- Atención psicológica centrada en la problemática detectada en la queja presentada y el análisis de la mediación, del caso.

II. Capacitación en materia de:

- Uso del lenguaje en espacios universitarios
- Gestión de protocolos en situaciones de violencia en espacios académicos
- Legislación y ordenamientos universitarios
- Derechos humanos y universitarios
- Perspectiva de género
- Herramientas institucionales para combatir la violencia por razones de identidad sexual y de género

III. Actividades de formación y sensibilización:

- Las direcciones podrán sugerir como medida complementaria la atención y formación en temas de género a fin de sensibilizar y promover cambio de



actitudes y conductas encaminadas al combate y erradicación de este tipo de violencia en la Universidad. La cantidad de horas y las instancias que deberán participar del proceso de mediación deberá determinarse en función de la recurrencia de casos en el orden individual y comunitario.

- 115.** Cuando la persona presunta responsable no esté conforme con el dictamen emitido por el Consejo de Gobierno derivado de los procedimientos de responsabilidad universitaria, podrá interponer recurso de revisión ante el Consejo Universitario dentro de un plazo no mayor a diez días posteriores a la notificación.
- 116.** En el supuesto de que la persona responsable no esté conforme con el acuerdo de Determinación de la Responsabilidad Administrativa emitido, podrá interponer ante la Dirección General de Evaluación y Control de la Gestión Universitaria el recurso de reclamación dentro de los cinco días hábiles siguientes a la notificación.
- 117.** Una vez que el dictamen de responsabilidad queda firme, corresponde a la persona titular de la Dirección, Coordinación, Consejo de Gobierno o Consejo Asesor, en el caso de la Administración Central, la aplicación, ejecución y supervisión del cumplimiento de la sanción o sanciones determinadas.

## TÍTULO SÉPTIMO

### DEL SEGUIMIENTO

- 118.** Para monitorear el grado de avance en la implementación del presente protocolo, así como el cumplimiento y la efectividad de las atribuciones encomendadas a cada instancia universitaria, se creará un Comité de Seguimiento y Evaluación.
- 119.** El Comité de Seguimiento y Evaluación se conformará por las siguientes instancias:

#### **I. Presidencia**

- a.** La persona titular de la Rectoría;



## II. Secretaría Técnica

- b. La persona titular de la Coordinación Institucional de Equidad de Género;

## III. Vocalías

- a. La persona titular de la Dirección de Responsabilidad Universitaria;
- b. La persona titular de la Dirección General de Evaluación y Control de la Gestión Universitaria;
- c. La persona titular de la Defensoría de los Derechos Universitarios;
- d. La persona titular de la Dirección de Seguridad y Protección Universitaria, y
- e. La persona titular de la Dirección General de Comunicación Universitaria.

- 120. Las personas integrantes del Comité de Seguimiento y Evaluación podrán designar a personas suplentes, las cuales deberán acudir a las sesiones cuando las personas titulares no puedan asistir.
- 121. Las personas que sean designadas como suplentes deberán ocupar un rango inmediato inferior al de la persona que es reconocida como titular.
- 122. Las sesiones del Comité se llevarán a cabo de manera trimestral, correspondiendo a la Secretaría Técnica la emisión de la convocatoria, señalando lugar, fecha y hora de la reunión.
- 123. Es competencia de la Secretaría Técnica notificar a las personas integrantes del Comité la celebración de las sesiones de seguimiento y evaluación del protocolo con al menos cinco días hábiles anteriores a la fecha de la sesión.
- 124. El Comité podrá invitar a la persona titular de cualquier espacio académico para que acuda a las sesiones cuando la naturaleza de los asuntos a tratar así lo ameriten, la cual contará con voz pero sin voto.
- 125. Las funciones que tendrá el Comité de Seguimiento y Evaluación son:



- a. Llevar a cabo sesiones de manera trimestral para dar seguimiento a la aplicación del protocolo;
  - b. Revisar los avances de la ejecución de las medidas de prevención que establece el protocolo y definir nuevas estrategias;
  - c. Verificar que cada instancia universitaria cumpla con las atribuciones que le son encomendadas para atender a las personas que refieran haber sido víctimas de violencia de género;
  - d. Monitorear la efectividad de la aplicación de la ruta crítica de atención integral;
  - e. Establecer las vías de actualización del protocolo, así como los mecanismos de revisión permanente;
  - f. Determinar las prácticas de seguimiento y evaluación del protocolo, tales como encuestas, entrevistas y sondeos de opinión;
  - g. Votar los acuerdos que emita el Comité, y
  - h. Remitir al Consejo Universitario un informe semestral sobre la implementación del Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar la Violencia de Género.
- 126.** La persona titular del espacio académico que corresponda, acudirá al Comité de Seguimiento y Evaluación para rendir un informe respecto de las acciones que se han llevado a cabo para dar cumplimiento al protocolo, la atención otorgada a las personas agraviadas, así como las medidas de prevención especiales implementadas en su espacio. También deberá informar al Consejo de Gobierno dicho seguimiento de manera semestral.
- 127.** Para evaluar la efectividad de la implementación de las medidas de prevención, atención y sanción que establece el Protocolo, el Comité trabajará en la conformación de indicadores que permitan medir los resultados.
- 128.** Las funciones del Comité, así como todo lo relativo a su conformación se regulará en los lineamientos que se emitan para tal efecto.



## TRANSITORIOS

**PRIMERO.** Publíquese el presente Protocolo en el órgano oficial.

**SEGUNDO.** El presente Protocolo entrará en vigor el día de su expedición.

**TERCERO.** Se derogan las disposiciones de la legislación universitaria de igual o menor jerarquía que se opondan al presente acuerdo.

Lo tendrá entendido la Administración y la comunidad universitaria.

DADO EN EL EDIFICIO CENTRAL DE RECTORÍA, EN LA CIUDAD DE TOLUCA DE LERDO, ESTADO DE MÉXICO, A LOS VEINTINUEVE DÍAS DEL MES DE ENERO DEL AÑO DOS MIL VEINTIUNO.

POR TANTO Y CON FUNDAMENTO EN LO DISPUESTO EN EL ARTÍCULO 24 FRACCIÓN I DE LA LEY DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO, MANDO SE PUBLIQUE, CIRCULE, OBSERVE Y SE LE DÉ EL DEBIDO CUMPLIMIENTO.

Toluca, Estado de México, 29 de enero de 2021.

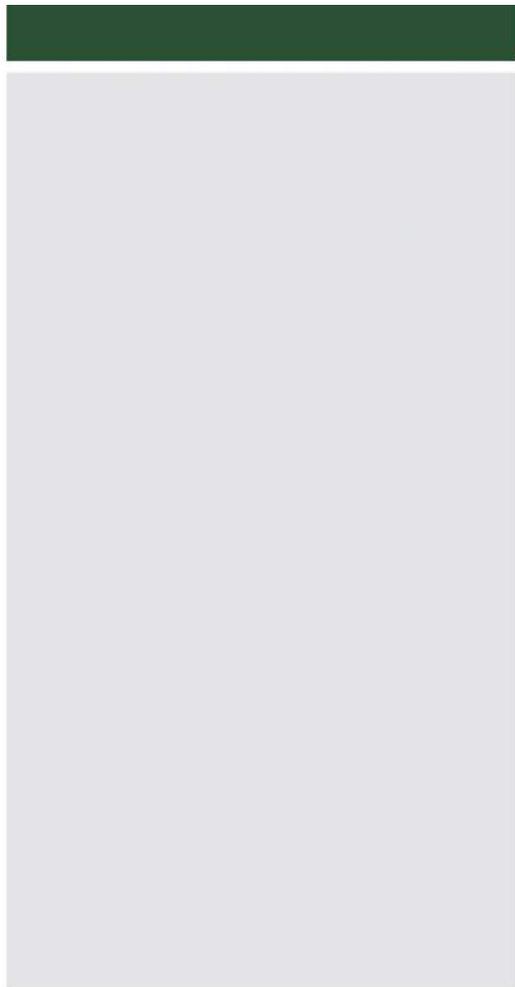
### **PATRIA, CIENCIA Y TRABAJO**

**“2021, Celebración de los 65 años de la Universidad Autónoma del Estado de México”**

**DOCTOR EN EDUCACIÓN**

**ALFREDO BARRERA BACA**

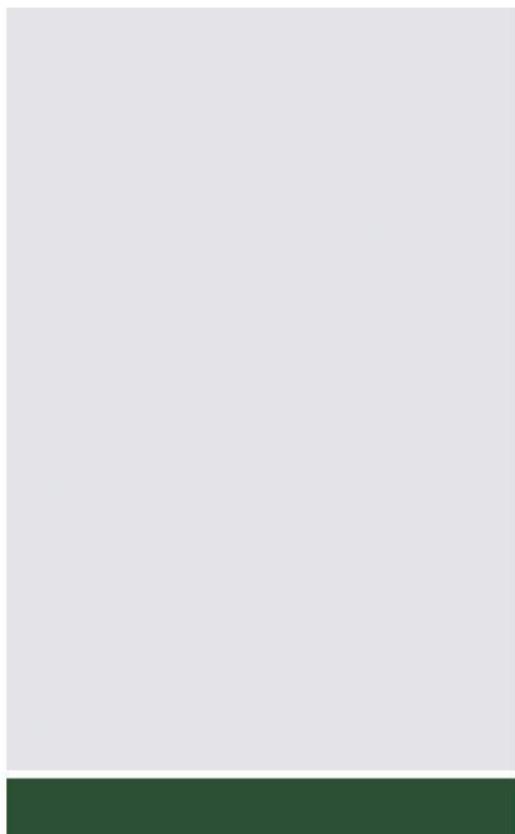
**R E C T O R**



---

# ANEXOS

---





## PLAN DE ATENCIÓN INTEGRAL

Fecha \_\_\_\_\_

Nombre de la persona agraviada:

\_\_\_\_\_

Probable falta de responsabilidad:

\_\_\_\_\_

Requiere medidas provisionales:

Sí / No

¿Cuáles?

\_\_\_\_\_

Recibió atención médica o psicológica de primer contacto

Sí / No

Resultado del diagnóstico:

\_\_\_\_\_

Tipo de procedimiento de responsabilidad

Universitario / Administrativo

\_\_\_\_\_

Requiere acompañamiento jurídico

Sí / No

Instituciones a acudir:

\_\_\_\_\_

Necesita atención médica o psicológica de manera periódica o permanente

Sí / No

¿Cuál?

Atención médica / Atención psicológica / Ambas

Institución o área que atenderá:

\_\_\_\_\_



## Materiales Formativos y de Prevención

### ¿Cómo **denunciar** la **violencia** en la **UAEMéx**?



Sigue el Procedimiento de Responsabilidad Universitaria

#### Incluye en tu denuncia:

- A quién se dirige
- Nombre y espacios académico
- Datos de contacto
- Nombre del presunto responsable
- Narración de los hechos
- De ser posible, incluir pruebas

**Tu denuncia será confidencial**

#### Denuncia con

Abogado General:  
☎ **722 226 23 52**

✉ abogado@uaemex.mx

Defensoría de los Derechos  
Universitarios:

☎ **722 213 05 91 · 722 283 20 34**

✉ abogado@uaemex.mx

Dirección de tu espacio académico



ADMINISTRACIÓN 2017 - 2021



# NIVELES ACOSO Y HOSTIGAMIENTO

## VERBAL

Peticiones **inapropiadas** para tener relaciones sexuales



Comentarios con **contenido sexual**



Presionar después de una ruptura **sentimental**

Presionar para aceptar citas fuera del **ámbito laboral académico**



## NO VERBAL

Exhibicionismo y **persecución**



Acercamientos, miradas y **gestos con connotación sexual**



Intento de **tocamientos**

## VERBAL CON CONTACTO FÍSICO

Presión para ceder ante **actos sexuales no deseados**

Tocamientos y roces **no deseados**



**Acorralamiento**

**Acoso laboral** causado por **hostigamiento**



#UAEMéxLibreDeViolencia

ADMINISTRACIÓN 2017-2021





# ACOSO Y HOSTIGAMIENTO

## DIFERENCIAS

No existe **subordinación**



Sucede en cualquier **lugar**

Existe relación **laboral** o **escolar**



No necesariamente hay conductas **reiteradas**



No necesariamente existe **complicidad**



#UAEMLibreDeViolencia

Hay conductas **verbales** y **físicas** con connotación **sexual**



Hay conductas **reiteradas**

ADMINISTRACIÓN 2017-2021





**En caso de sufrir este tipo de violencia  
puedes denunciar con:**

**Abogado General  
Teléfono: 722 226 23 52  
Correo: [abogado@uaemex.mx](mailto:abogado@uaemex.mx)**



# PROCEDIMIENTO DE RESPONSABILIDAD UNIVERSITARIA

No te quedes callada(o) **¡DENUNCIA!**

Erradiquemos el **bullying, hostigamiento y acoso sexual**

Acude a los siguientes espacios:



Oficina del Abogado General

722 226 23 00 | 722 226 2352 Ext. 11460 | abogado@uaemex.mx



Dirección del espacio académico



Defensoría de los Derechos Universitarios

722 213 0591 | 722 283 20 34 | ddu@uaemex.mx



Incluye en tu denuncia

- A quién se dirige
- Tu nombre y espacio académico



Plantear solicitud

Narrar los hechos con precisión



Incluir pruebas

Tu denuncia será **confidencial y sin careos**

Consulta la versión extendida



ESCANÉAME

#UAEMLibreDeViolencia



ADMINISTRACIÓN 2017 - 2021



Universidad Autónoma del Estado de México

# DECÁLOGO PARA UN LENGUAJE NO SEXISTA

El sexismo es el conjunto de prácticas sociales que mantienen en situación de subordinación y explotación a un sexo, valorando positivamente al otro. El sexo que sufre el menosprecio sistemático en todos los ámbitos de la vida y las relaciones humanas es el femenino.

## USO DEL GENÉRICO UNIVERSAL 1

Ejemplo:  
**Expresión sexista:** El hombre descubrió el fuego.  
**Alternativa no sexista:** La humanidad descubrió el fuego.

## USO DE ABSTRACTOS 2

Ejemplo:  
**Expresión sexista:** Enviar los documentos a los coordinadores.  
**Alternativa no sexista:** Enviar los documentos a las coordinaciones.

## USO DE ARTÍCULOS Y PRONOMBRES 3

Ejemplo:  
**Expresión sexista:** Los usuarios morosos deben.  
**Alternativa no sexista:** Las y los usuarios morosos deben.

## USO DE DIAGONALES Y PARÉNTESIS EN LOS VOCATIVOS 4

Ejemplo:  
**Expresión sexista:** Estimado - Interesado.  
**Alternativa no sexista:** Estimada/o -In teresado(a).

## NO USO DE LA ARROBA @ 5

Ejemplo:  
**Expresión sexista:** Funcionari@s.  
**Alternativa no sexista:** Funcionarios y funcionarias.

## 6 USO DE TÍTULOS ACADÉMICOS Y OCUPACIONES

Ejemplo:  
**Expresión sexista:** Las secretarías.  
**Alternativa no sexista:** El personal secretarial.

## 7 USO DE LAS FORMAS DE CORTESÍA

Ejemplo:  
**Expresión sexista:** Sra. de Pérez o Sra. Érika Gómez de Pérez.  
**Alternativa no sexista:** Erika Gómez o Sra. Gómez.

## 8 ERRADICAR TÉRMINOS PEYORATIVOS

Ejemplo:  
**Expresión sexista:** Las indias.  
**Alternativa no sexista:** Las personas indígenas.

## 9 USO DE IMÁGENES NO SEXISTAS

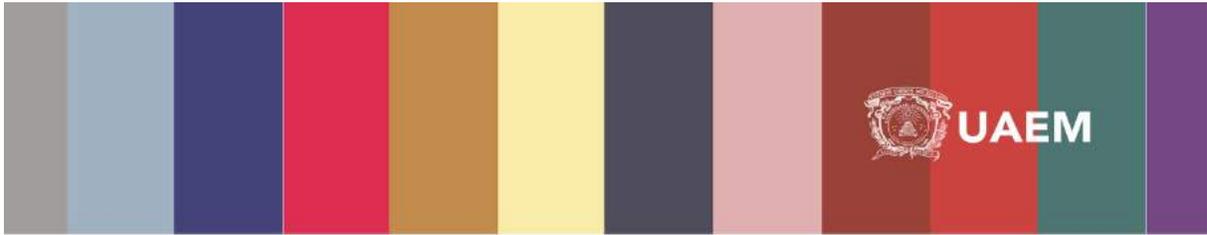
Ejemplo:  
Mujeres y hombres participando en actividades libres de estereotipos y de manera equitativa.

## 10 LENGUAJE GESTICULAR

Ejemplo:  
El uso y abuso de la imitación de tonos afeminados con el fin de ridiculizar y estigmatizar a las mujeres y a las personas homosexuales.

AG

Abogada General



# Ley Olimpia

no más *packs*, ciberacoso y pornovenganza

## ¿Cómo surge?

La Ley Olimpia toma el nombre de **OLIMPIA CORAL MELO**, quien a los 18 años fue víctima de violencia digital cuando un video sexual acabó con su reputación en su pequeña ciudad Huauchinango, Puebla.



## ¿En qué consiste?

La Ley Olimpia no se refiere a una ley como tal, sino a un **conjunto de reformas legislativas** encaminadas a reconocer la violencia digital y a sancionar los delitos que violen la **INTIMIDAD SEXUAL** de las personas a través de medios digitales.



**Fuente:**

<http://ordenjuridico.gob.mx/violenciagenero/LEY%20OLIMPIA.pdf>

**Para mayor información:**

722 213 05 91



## ¿Qué es la violencia digital?

Todas aquellas acciones en las que se expongan, difundan o reproduzcan imágenes, audios o videos de contenido sexual íntimo de una persona sin su consentimiento o mediante engaño y coerción, ya sea a través de materiales impresos, correo electrónico, mensajes telefónicos, redes sociales o cualquier medio tecnológico.

**CONSECUENCIAS:** daño psicológico, económico y sexual, tanto en el ámbito privado como en el público, además de daño moral a quienes han sido agredidas y a sus familias.



## ¿Qué garantiza?

**La integridad, la dignidad y la vida privada.**

De esta manera se avanza para garantizar el derecho fundamental del ejercicio libre y protegido a la autodeterminación sexual de las personas.



## Sanciones para el Estado de México

El Código Penal del Estado de México establece las siguientes sanciones:

- De 1 a 5 años y de 3 a 7 años de prisión
- Multa de 200 a 500 y de 200 a 400 Unidades de Medida y Actualización (UMA).



## ACTOS CONSIDERADOS HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

- Señas o comentarios lascivos
- Tocamientos o manoseos
- Dar regalos a cambio de favores sexuales
- Conductas dominantes o agresivas para someter sexualmente
- Espiar a alguien mientras se cambia de ropa o está en el sanitario
- Chantajes para obtener proposiciones o favores sexuales

- Tener represalias por rechazo a proposiciones sexuales
- Rumores o bromas sobre el cuerpo o la sexualidad de una persona
- Insinuaciones de carácter sexual no recíprocas
- Difundir imágenes de naturaleza sexual sin consentimiento
- Exhibicionismo

### Fuentes:

<http://cerotolerancia.inmujeres.gob.mx/>  
[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/51046/PROTOCOLO\\_PARA\\_JUZGAR-CON\\_PERSPECTIVA\\_DE\\_GENERO\\_1\\_.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/51046/PROTOCOLO_PARA_JUZGAR-CON_PERSPECTIVA_DE_GENERO_1_.pdf)  
[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/48447/MANUAL\\_DE\\_BUENAS\\_PRACTICAS.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/48447/MANUAL_DE_BUENAS_PRACTICAS.pdf)  
<https://www.gob.mx/conavim/documentos/ley-general-de-acceso-de-las-mujeres-a-una-vida-libre-de-violencia-pdf>

**Si requieres información  
al respecto, llama al:  
722 213 05 91**

ADMINISTRACIÓN 2017 - 2021



## MARCO JURÍDICO MEXICANO DE **PROTECCIÓN DE LA MUJER CONTRA LA VIOLENCIA**

En el ordenamiento jurídico mexicano existen diversas normas que protegen a la mujer contra la violencia, que debe ser entendida, como todo acto u omisión, basado en su género, que le cause algún daño o sufrimiento de cualquier naturaleza. Estos son algunos de los elementos más importantes del Marco Jurídico Mexicano que sancionan y previenen la violencia que se ejerce contra ellas:

### **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**

**Artículo 1.** Sobre la prohibición de toda clase de discriminación motivada, entre otras razones, por el género.

### **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**

**Artículo 7.** [...] i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual.

### **Declaración Universal de los Derechos Humanos**

**Artículo 23.** [...] 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

### **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos**

**Artículo 26.** Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley.

### **Pacto De San José (Convención Americana de los Derechos Humanos)**

**Artículo 6.** Nadie puede ser sometido a esclavitud o servidumbre, y tanto éstas, como la trata de esclavos y la trata de mujeres están prohibidas en todas sus formas.



## Ley General de Educación

**Artículo 8.** 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, niñas y niños [...].

## Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales

**Artículo 219.** 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 Federal Electoral, deberán integrarse con al menos el cuarenta por ciento de candidatos propietarios de un mismo género, procurando llegar a la paridad.

## Ley Federal Del Trabajo

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

## Ley General de Salud

**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 67.** La planificación familiar tiene carácter prioritario. En sus actividades se debe incluir la información y orientación educativa para los adolescentes y jóvenes [...].

## Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia:

**Artículo 4.** 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.



**Conocer las instancias, las leyes y los tratados tanto nacionales como internacionales –activos en México– que protegen los derechos de las mujeres es obligación de todas y todos, sólo así se puede prevenir la violencia de género.**

**Fuentes:** <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/violence-against-women>  
<https://www.gob.mx/salud/7Ccnegr/acciones-y-programas/marco-normativo-y-juridico-prevencion-y-atencion-a-la-violencia>  
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/6/2756/6.pdf>  
[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/209278/Ley\\_General\\_de\\_Acceso\\_de\\_las\\_Mujeres\\_a\\_una\\_Vida\\_Libre\\_de\\_Violencia.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/209278/Ley_General_de_Acceso_de_las_Mujeres_a_una_Vida_Libre_de_Violencia.pdf)

ADMINISTRACIÓN 2017 - 2021



## ¿Sabías que existe la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia?

Se puso en marcha el 1º de enero del 2007. Su importancia radica en que reconoce jurídicamente el derecho humano de las mujeres a una vida libre de violencia, lo cual permite prevenirla, sancionarla y erradicarla.

Uno de los grandes logros de esta ley es que el **HOSTIGAMIENTO SEXUAL** y el **ACOSO SEXUAL** son considerados delitos ante un juzgado.

Se conoce mejor como LEY GENERAL DE ACCESO, aunque a veces puede ser identificada como LGAMVLV.

### Principios rectores para el acceso de todas las mujeres a una vida libre de violencia:

- I. La igualdad jurídica entre la mujer y el hombre;
- II. El respeto a la dignidad humana de las mujeres
- III. La no discriminación
- IV. La libertad de las mujeres



UAEM

### ¿Qué es la violencia contra las mujeres según la Ley General de Acceso?

Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, tanto en el ámbito privado como en el público.

Esta ley reconoce los diferentes tipos y modalidades de violencia que ponen en peligro la dignidad y la integridad humana de las mujeres:

#### Tipos de violencia:

- Psicológica
- Física
- Patrimonial
- Económica
- Sexual

#### Modalidades de violencia:

- Familiar
- Laboral y docente
- En la comunidad
- Institucional
- Femicida

#### Fuentes:

- <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lgamvlv.htm>
- <https://www.gob.mx/conavim/documentos/ley-general-de-acceso-de-las-mujeres-a-una-vida-libre-de-violencia-pdf>
- <https://cemybs.edomex.gob.mx/servicios/ley-general-de-acceso-de-las-mujeres-a-una-vida-libre-de-violencia>



## HOSTIGAMIENTO Y EL ACOSO SEXUAL

Según el Instituto Nacional de la Mujer, la ONU y la UNICEF, las mujeres padecen este tipo de violencia casi todos los días desde que salen de su casa para ir a trabajar o a la escuela y hasta que regresan. Hace menos de 20 años se empezó a considerar en países de Latinoamérica como un delito, en México no fue sino hasta que se aprobó la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia (2007), mediante la cual estas agresiones sexuales fueron reconocidas como hechos delictivos como en 16 entidades, con penas de 3 meses a 8 años en prisión y multas de 50 a 200 días de salario.

Son formas de violencia que se caracterizan por ser conductas de carácter sexual no recíprocas que conllevan humillación e intimidación y dañan la salud, la integridad, las oportunidades profesionales y los derechos humanos de quien las padece.

**EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL:** es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

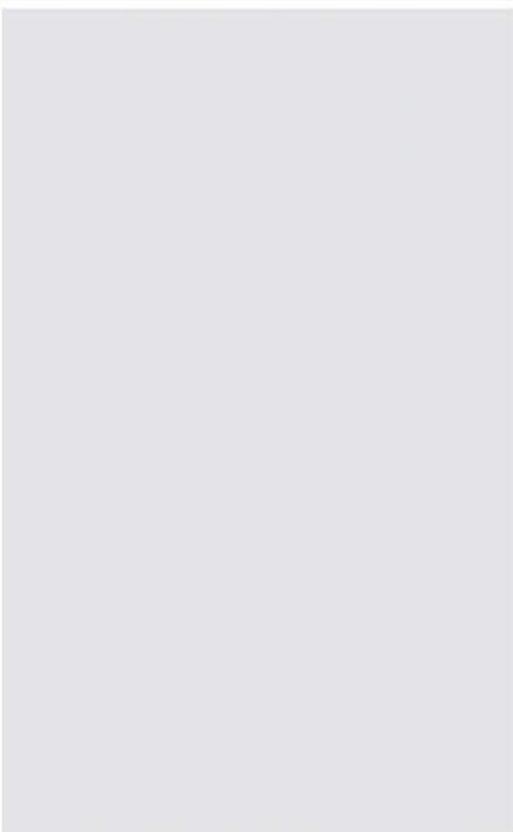
**EL ACOSO SEXUAL:** es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado indefenso y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

**i** Factores que propician estas conductas:

- Machismo
- Estereotipos sobre la sexualidad
- Abuso de poder
- Violencia

## ¡NO ES SIEMPRE NO!

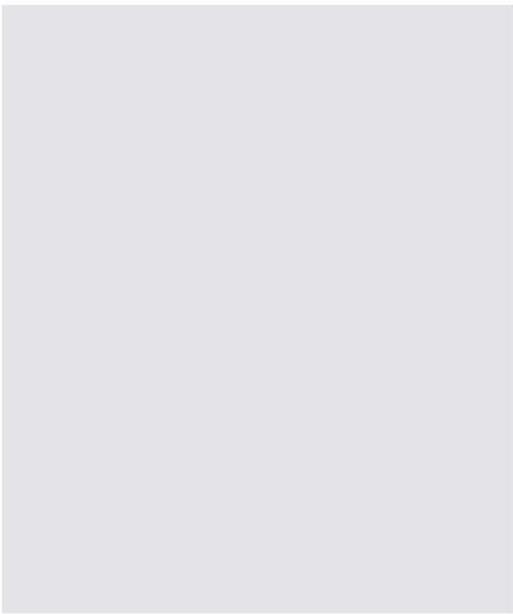
En cualquier contexto todas y todos sabemos cuando algo nos incomoda disgusta o afecta, por eso es importante expresarlo y no permitirlo. Si tu pareja te comunica que no le gustan tus formas de acercarte a ella, **ESCUCHA, RESPETA, y DEJA DE HACERLO**, incluida la voluntad de terminar la relación.



---

PROYECTOS PARA  
EL AFIANZAMIENTO DE  
LA POLÍTICA UNIVERSITARIA  
DE GÉNERO

---





## GUÍA BÁSICA PARA UN USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE EN EL AULA

- Lineamientos básicos para un uso adecuado del lenguaje dentro y fuera del aula
- Visibilización de usos violentos y abusivos del lenguaje
- Modificación de patrones estructurales de violencia en espacios universitarios

Es importante cuidar el uso del lenguaje en el aula. Un lenguaje asertivo, claro y amistoso es el vehículo más adecuado para comunicarnos en el aula y en contextos universitarios.

Esta guía está dirigida a los docentes universitarios, aunque sus lineamientos básicos son aplicables y apropiables por toda la comunidad universitaria.

### ¿QUÉ ES EL LENGUAJE SEXISTA?

El lenguaje sexista es un modo de comunicación oral, escrita o gráfica que moviliza estereotipos de género, expresiones denigrantes, de doble sentido, discriminatorias o abiertamente insultantes, segregacionistas y/o alusivas a condiciones físicas o corporales de los interlocutores.

### ¿CÓMO USAR UN LENGUAJE NO SEXISTA?

- Evita el uso de estereotipos sexuales y de género
- No generalices. Refiérete siempre a “las mujeres” (no a la mujer y/o al hombre) y de ser posible especifica los contextos o acota el límite de tus expresiones a fin de evitar generalizaciones o estereotipos.



- Evita referirte al aspecto físico, la vestimenta o el cuerpo de aquellos a quienes te diriges, sobre todo si son tus estudiantes.
- No hables en doble sentido. Evita utilizar expresiones como albures o algún tipo de lenguaje lascivo.
- Evita sexualizar tu discurso en clase, si no es estrictamente necesario para el desarrollo de los contenidos del curso, no debes usar expresiones sexuales o alusivas a la condición de género o identidad sexual de nadie. Considera que las palabras altisonantes son parte de ese lenguaje hipersexualizado.
- De ser posible diversifica utiliza los artículos determinados “Las y los” para referirte a grupos mixtos en mensajes escritos o en el discurso oral en clase.
- No existen los “chistes” o “chascarrillos” sexistas o sobre género. El humor basado en estereotipos de género reproduce la normalización de la violencia contra las mujeres en diferentes niveles. Aun la broma más ‘ingenua’ puede resultar hiriente para alguna o alguno de tus estudiantes.
- Sé incluyente en clase, las opiniones de las y los estudiantes son igualmente valiosas y merecen ser escuchadas y atendidas sin importar su género y/o identidad sexual.
- Considera que tus gestos y expresiones serán imitados y reproducidos por muchos de los jóvenes a los que educas.



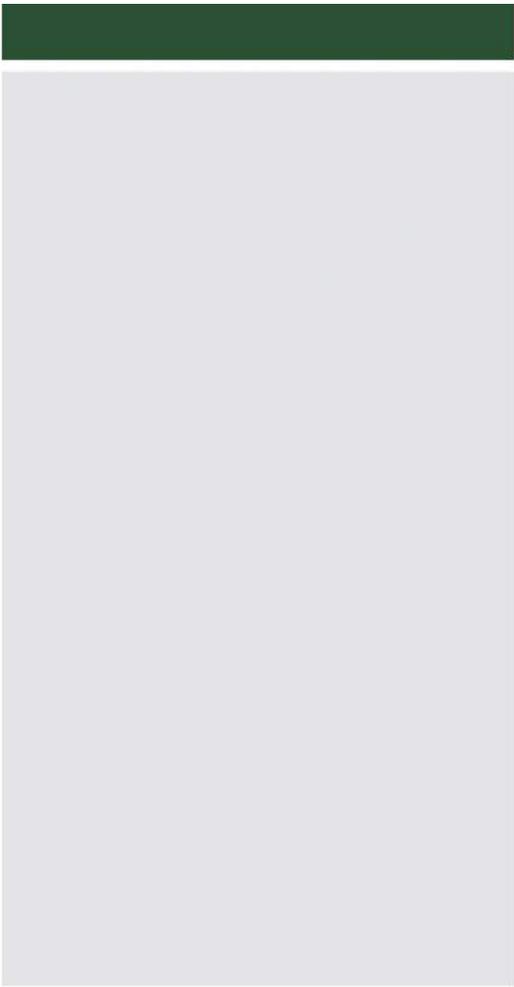
## DECÁLOGO DE ACTUACIÓN ÉTICA CONTRA LA VIOLENCIA POR RAZONES DE GÉNERO E IDENTIDAD SEXUAL UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO

- I. Las víctimas tienen derecho a un trato digno, humano y empático. La Universidad proveerá los mecanismos de seguimiento, acompañamiento y tratamiento de víctimas de acoso, hostigamiento o algún tipo de violencia sexual dentro de espacios académicos o universitarios. Cada instancia encargada de brindar escucha y soporte (institucional y humano) deberá estar preparada (protocolos, lineamientos y reglamentación) para asumir su responsabilidad en la gestión de cada caso evitando en todo momento la revictimización de las o los denunciantes.
- II. La credibilidad y legitimidad del testimonio de la víctima se impondrá en el proceso de denuncia y seguimiento del caso sobre cualquier prejuicio de género, identidad sexual, étnico, o discriminatorio de cualquier tipo.
- III. Es nuestra responsabilidad hacer uso de los mecanismos que la Universidad pone a disposición de la comunidad, para visibilizar la normalización de violencias y micro-violencias, en el comportamiento dentro de los espacios universitarios. Reconocemos que nuestro problema es de carácter estructural, por ello es necesario establecer y servirnos de instrumentos que hagan visible el modo en que formamos parte de círculos de violencias cotidianos.
- IV. Cuidar de nuestra comunidad, mujeres, personas con identidades sexuales o de género diferentes y hombres; todos somos responsables por la seguridad e integridad del otro. Cuidamos del otro como cuidamos de la Universidad.
- V. Los profesores y profesoras mantendrán una relación de absoluto respeto profesional con sus colegas, empatía y respeto a la dignidad de sus estudiantes, hombres, mujeres y personas con identidades sexuales o de género diferentes y procurarán integrar este comportamiento como ejemplar entre sus estudiantes, cultivando una cultura de paz y racionalidad. Denunciarán y harán ver el



comportamiento inadecuado o abiertamente no ético de colegas que pongan en riesgo la seguridad de las y los estudiantes.

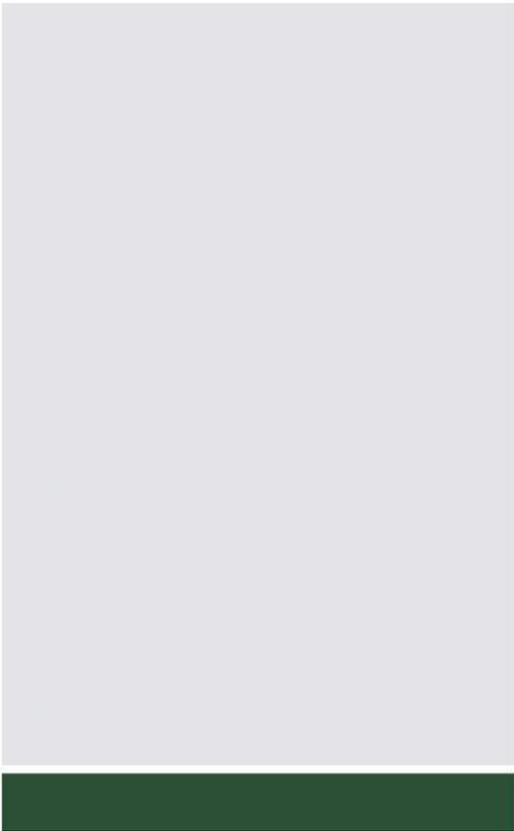
- VI.** Los y las estudiantes mantendrán una relación de absoluto respeto profesional con sus profesores y profesoras y con el resto de sus compañeros y compañeras, así como con los demás miembros de la comunidad académica. Las y los estudiantes denunciarán y harán ver el comportamiento inadecuado o abiertamente no ético de compañeros o compañeras, docentes o trabajadores que pongan en riesgo la seguridad de las y los estudiantes.
- VII.** Las y los trabajadores universitarios mantendrán una relación cordial, de respeto y cooperación con colegas y compañeras, con la comunidad estudiantil y docente. Las y los trabajadores denunciarán y harán ver el comportamiento inadecuado o abiertamente no ético de compañeros y compañeras de las diferentes áreas de la comunidad que pongan en riesgo la seguridad de las y los estudiantes o de otros miembros de la comunidad universitaria.
- VIII.** La seguridad de las mujeres y de todas las personas, su vida y su integridad física no son un problema meramente doméstico, sino una responsabilidad compartida. Erradicar la violencia demanda el cuidado recíproco y el autocuidado de todas y todos. Al presenciar o ver un abuso estamos en la obligación de denunciarlo y de alertar a la comunidad sobre el caso, sin incurrir en linchamientos y siguiendo el debido proceso.
- IX.** El respeto irrestricto al marco jurídico de la Universidad y el uso de los instrumentos institucionales es responsabilidad inmediata de las autoridades académicas. Cada director y directora, coordinador o autoridad académica receptora de la primera denuncia deberá tratar con toda diligencia el caso, procurando garantizar en todo momento el derecho de apoyo y acompañamiento de las víctimas, y el derecho de audiencia de los acusados.
- X.** La comunidad Universitaria tiene la responsabilidad de crear un ambiente seguro para el libre desarrollo de las capacidades de las mujeres, los hombres y las personas con identidad sexual diferente, el respeto de sus garantías individuales.



---

# CRÉDITOS

---





## DIRECTORIO

Doctor en Educación  
**Alfredo Barrera Baca**  
RECTOR

Maestro en estudios Urbanos y Regionales  
**Marco Antonio Luna Pichardo**  
SECRETARIO DE DOCENCIA

Doctor en Ciencias e Ingeniería Ambiental  
**Carlos Eduardo Barrera Díaz**  
SECRETARIO DE INVESTIGACIÓN

Doctor en Humanidades  
**Juvenal Vargas Muñoz**  
SECRETARIO DE RECTORÍA

Doctor en Artes  
**José Édgar Miranda Ortiz**  
SECRETARIO DE DIFUSIÓN CULTURAL

Doctora en Educación  
**Sandra Chávez Marín**  
SECRETARIA DE EXTENSIÓN Y VINCULACIÓN

Maestra en Lingüística Aplicada  
**María del Pilar Ampudia García**  
SECRETARIO DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL

Doctora en Diseño  
**Monica Marina Mondragón Ixtlahuac**  
SECRETARIA DE CULTURA FÍSICA Y DEPORTE

Maestro en Diseño  
**Juan Miguel Reyes Viurquez**  
SECRETARIO DE AADMINISTRACIÓN

Doctor en Educación  
**Octavio Crisóforo Bernal Ramos**  
SECRETARIO DE FINANZAS

Doctor en Ciencias Computacionales  
**José Raymundo Marcial Romero**  
SECRETARIO DE PLANEACIÓN Y DESARROLLO INSTITUCIONAL

Doctor en Derecho  
**Luis Raúl Ortiz Ramírez**  
ABOGADO GENERAL

Maestra en Administración Pública  
**Guadalupe Ofelia Santamaría González**  
DIRECTORA GENERAL DE CENTROS UNIVERSITARIOS Y UNIDADES ACADÉMICAS PROFESIONALES

Maestro en Derecho Fiscal  
**Jorge Rogelio Zenteno Domínguez**  
DIRECTOR GENERAL DE EVALUACIÓN Y CONTROL DE LA GESTIÓN UNIVERSITARIA



---

**Alumnas y alumnos de Planteles, Facultades y Unidades Académicas Profesionales que entregaron pliego petitorio, o bien, participaron en los tendedores organizados durante los meses de febrero y marzo del 2020, dichos espacios académicos son los siguientes:**

Escuela de Artes Escénicas  
Facultad de Antropología  
Facultad de Arquitectura y Diseño  
Facultad de Artes  
Facultad de Ciencias Agrícolas  
Facultad de Ciencias de la Conducta  
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales  
Facultad de Contaduría y Administración  
Facultad de Derecho  
Facultad de Economía  
Facultad de Enfermería y Obstetricia  
Facultad de Geografía  
Facultad de Humanidades  
Facultad de Ingeniería  
Facultad de Lenguas  
Facultad de Medicina  
Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia  
Facultad de Odontología  
Facultad de Planeación Urbana y Regional  
Facultad de Química  
Facultad de Turismo y Gastronomía

Plantel de la Escuela Preparatoria “Lic. Adolfo López Mateos”  
Plantel de la Escuela Preparatoria “Nezahualcóyotl”  
Plantel de la Escuela Preparatoria “Cuauhtémoc”  
Plantel de la Escuela Preparatoria “Ángel Ma. Garibay Kintana”  
Plantel de la Escuela Preparatoria “Dr. Pablo González Casanova”

Unidad Académica Profesional Tianguistenco

---



---

## INTEGRACIÓN Y REDACCIÓN

Doctora en Filosofía

**Marcela Venebra Muñoz**

PROFESORA INVESTIGADORA DE LA FACULTAD DE HUMANIDADES

Maestra en Derecho Parlamentario

**Regina Solorio Caballero**

ASESORA LEGISLATIVA DE LA OFICINA DEL ABOGADO GENERAL

Maestra en Derechos Humanos y Garantías

**Etehel Servin Aranda**

AUXILIAR JURÍDICO DE LA DIRECCIÓN DE NORMATIVIDAD DE LA OFICINA DEL ABOGADO GENERAL

## COLABORACIÓN

Coordinación Institucional de Equidad de Género

Coordinación Institucional del Programa de Asesoría Psicológica

Defensoría de los Derechos Universitarios

Dirección General de Comunicación Universitaria

Dirección de Responsabilidad Universitaria

Dirección de Seguridad Universitaria

---



Administración 2017-2021