



Universidad Autónoma del Estado de México

Protocolo

para **prevenir, atender, sancionar
y erradicar tipos y modalidades
de violencia** en la **UAEMéx**



Secretaría de Igualdad
Sustantiva y Cuidados



tuaeméx

ADMINISTRACIÓN
UNIVERSITARIA
2025-2029

Directorio

Doctora en Ciencias Sociales
Martha Patricia Zarza Delgado
Rectora

Doctor en Ciencias Agropecuarias y Recursos Naturales
Francisco Herrera Tapia
Secretario Académico

Doctora en Ciencias Computacionales
Arianna Becerril García
Secretaria de Ciencia

Doctor en Ciencias Sociales
Jorge Alejandro Vásquez Caicedo
Secretario de Gobernanza Universitaria

Doctora en Estudios Latinoamericanos
Cynthia Ortega Salgado
Secretaria de Identidad y Cultura

Doctora en Farmacia y Tecnología Farmacéutica
Mariana Ortiz Reynoso
Secretaria de Vinculación, Extensión y Promoción de la Empleabilidad

Maestra en Hacienda Pública
Miriam Sierra López
Secretaria de Finanzas

Maestra en Administración
Miriam Liliana Padilla Mora
Secretaria de Gestión y Administración Universitaria

Doctora en Humanidades
María de las Mercedes Portilla Luja
Secretaria de Desarrollo y Fortalecimiento Institucional

Doctora en Geografía
Norma Baca Tavira
Secretaria de Igualdad Sustantiva y Cuidados

Doctor en Ciencias e Ingeniería de Materiales
José Guadalupe Miranda Hernández
Secretario de Centros Universitarios y Unidades Académicas Profesionales

Maestrante en Derecho
Evangelina Sales Sánchez
Consejera Jurídica Universitaria

Doctora en Diseño
María Fernanda Valdés Figueroa
Directora General de Comunicación Social Universitaria

Doctor en Políticas Públicas
Bernardo Jorge Almaraz Calderón
Jefe de la Oficina de la Rectoría

Licenciada en Derecho
Evelin Rodríguez Barranco
Encargada del Despacho de la Dirección General de Evaluación y Control de la Gestión Universitaria

Contenido

Presentación	5
Glosario	6
1. Disposiciones generales	11
1. 1. Objetivo general	11
1. 2. Objetivos específicos	11
1. 3. Principios rectores.....	11
2. Marco normativo	13
2. 1. Instrumentos de orden internacional.....	13
2. 2. Instrumentos de orden nacional	14
2. 3. Instrumentos de orden estatal	16
2. 4. Instrumentos de orden institucional.....	16
3. Tipos y modalidades de violencia en el ámbito universitario	18
3. 1. Tipos de violencia.....	18
3. 2. Modalidades de la violencia.....	28
4. Prevención de la violencia	34
4. 1. Acciones de prevención.....	34
4. 1. 1. <i>Planes y programas</i>	34
4. 1. 2. <i>Programa Institucional de Cultura de Paz</i>	34
4. 1. 3. <i>Plan para la sensibilización y formación en igualdad, inclusión y cuidados</i>	35
5. Dependencias administrativas universitarias de atención a casos de violencia	36
5. 1. Secretaría de Igualdad Sustantiva y Cuidados	36
5. 1. 1. <i>Dirección de Igualdad Sustantiva y Erradicación de las Violencias de Género</i>	36

5. 2. Consejería Jurídica Universitaria	37
5. 3. Dirección General de Evaluación y Control de la Gestión Universitaria	37
5. 4. Defensoría de los Derechos Universitarios	37
5. 5. Espacios académicos.....	38
5. 6. Medidas provisionales.....	38
6. Sanción a casos de violencia	38
7. Erradicación de la violencia	39
7. 1. Justicia restaurativa.....	39
7. 2. Trabajos con personas ofensoras	39
7. 3. Círculos de Paz	40
Referencias.....	41
Anexos	45
Anexo 1. Esquema de áreas institucionales respondientes a casos de violencia	45
Anexo 2. Esquema de atención en Espacios Académicos	46
Anexo 3. Esquema de atención en la Secretaría de Igualdad Sustantiva y Cuidados	47
Anexo 4. Esquema de atención en los Rizomas para la Igualdad	48
Anexo 5. Esquema de atención en el Departamento de Acompañamiento y Acuerpamiento a la Violencia de Género.....	49
Anexo 6. Esquema de atención en la Consejería Jurídica Universitaria	50
Anexo 7. Esquema de atención en la Dirección General de Evaluación y Control de la Gestión Universitaria	51
Anexo 8. Esquema de atención en la Defensoría de los Derechos Universitarios.....	52
Anexo 9. Formato de solicitud general	53
Anexo 10. Formato único de atención	54
Anexo 11. Formato de consentimiento informado ...	58

Presentación

El presente protocolo surge de la necesidad de contar con un instrumento que oriente y ayude a reconocer las obligaciones, responsabilidades y herramientas accesibles a todas las personas de la comunidad universitaria, pero particularmente a personas usuarias y/o víctimas de actos de violencia, discriminación y/o exclusión. Dicho instrumento, es muestra de la suma de voluntades, diálogos y compromisos adquiridos con la población estudiantil, académica y administrativa.

La elaboración, aplicación y cumplimiento de la presente normativa institucional, se encuentra principalmente a cargo de las instancias que cuentan con competencia para conocer sobre casos de violencia en la Universidad. Se resalta la importancia de atender los principios rectores de no revictimización, transparencia y confidencialidad.

En las siguientes líneas se establece la ruta de atención a la que tendrá acceso cualquier persona usuaria y/o víctima de hechos violentos, así como el reconocimiento del personal, áreas y espacios creados para el acompañamiento, seguimiento, atención y sanción ante la comisión de dichos actos. Para ello, se cuenta con acciones de prevención encaminadas a la erradicación de prácticas constitutivas de violencia, algunas de estas como el Programa Universitario de Cultura de Paz y Justicia, al igual que el Programa de difusión, fomento y capacitación de la inclusión, igualdad y prevención de todos los tipos y modalidades de violencia.

Más allá de acercar un instrumento normativo pertinente al contexto universitario, el objetivo del presente documento es el de fungir como guía orientativa de las rutas para la presentación de quejas y denuncias, en las que se reciba acompañamiento y acuerpamiento por eventos relacionados con cualquier tipo y modalidad de violencia, así como reconocer las herramientas y mecanismos para prevenir, atender, sancionar y erradicar dicha problemática, disponibles para toda la comunidad de la UAEMéx.

El protocolo es un reflejo del compromiso institucional por transformar prácticas de desigualdad y/o violencia. Al poner a las personas en el centro, se garantiza que la Universidad avance en su consolidación como un espacio seguro, en el que se favorece el ejercicio de los derechos humanos y dignifica las condiciones académicas y laborales de quienes la integran.



Glosario

Acompañamiento: asistencia por parte de personal especializado en la materia para la debida atención de las solicitudes, quejas o denuncias presentadas por la experimentación de actos constitutivos de violencia (Ortiz, 2008).

Acuerpamiento: acción colectiva de “apoyar” o “poner el cuerpo” para resistir opresiones, defender derechos y generar redes de protección empáticas ante la violencia. Es un concepto que supera el apoyo verbal, convirtiéndose en una acción física y emocional de unión frente a la injusticia (González, 2023).

Asesoría: servicio profesional que brinda orientación, consejo y guía experta en un área específica (Universidad Autónoma del Estado de México, 2026).

Asistencia legal: servicio profesional que brinda orientación, consejo y asistencia legal a personas integrantes de la comunidad universitaria para proteger sus derechos (Universidad Autónoma del Estado de México, 2026).

Autoridad Institucional: estructura jerárquica y de toma de decisiones que rige a la comunidad universitaria, incluye los órganos colegiados de gobierno y las autoridades unipersonales (Universidad Autónoma del Estado de México, 2026).

Canalización: estrategia de atención orientada a vincular a las personas integrantes de la comunidad universitaria que soliciten los servicios proporcionados por las instancias institucionales en materia de violencia, así como las áreas de apoyo, de acuerdo con las necesidades o problemáticas que enfrenten (ANUIES y RENIES, 2021), que es atribución y competencia de la Secretaría de Igualdad Sustantiva y Cuidados.

Comunidad universitaria: se conforma por estudiantado, personal académico y personal administrativo, están vinculados jurídicamente para asumir el trabajo destinado al cumplimiento del objeto y fines universitarios. Se organizarán y regularán atendiendo a la naturaleza de la actividad que desempeñen. (Universidad Autónoma del Estado de México, 2025b).

Corresponsabilidad: responsabilidad compartida entre dos o más personas, entidades o instituciones para cumplir con un objetivo o una obligación. Implica un reparto equitativo de tareas, la toma de decisiones conjuntas y el compromiso mutuo, evitando que el peso recaiga sobre un solo individuo (OEA, 2024).



Contención emocional: conjunto de procedimientos que tienen como objetivo tranquilizar y estimular la confianza de una persona mediante alternativas para la expresión de los sentimientos, y la búsqueda de rutas para solucionar problemas (Secretaría de Educación Pública, 2020).

Cultura de Igualdad: práctica basada en la empatía, la solidaridad y el reconocimiento de la dignidad de todas las personas, partiendo de la comprensión de que, al formar parte de una misma humanidad, el progreso colectivo solo puede alcanzarse mediante el trabajo conjunto y la construcción del bien común (Bachelet, 2021).

Cultura de Paz: enfoque transversal que transforma las relaciones sociales e institucionales a través del respeto, la inclusión y la resolución pacífica de los conflictos, especialmente ante contextos de desigualdad y polarización. Se caracteriza por un conjunto de valores, actitudes y comportamientos que rechazan la violencia y previenen conflictos, abordando sus causas a través del diálogo, la negociación y la solidaridad. Se fundamenta en el respeto a la vida, los derechos humanos, la igualdad y la participación ciudadana (Universidad Autónoma del Estado de México, 2025).

Denuncia: acto formal que contiene la relatoría de hechos presuntamente constitutivos de violencia, presentada ante la autoridad institucional por persona distinta a la que experimentó o vivió un hecho de violencia, es interpuesta por cualquier persona que conozca de actos, hechos u omisiones que pudieran constituir faltas de responsabilidad universitaria y/o administrativa (Consejería Jurídica Universitaria, 2005).

Derechos Humanos: conjunto de prerrogativas que reconocen y protegen la dignidad de todas las personas. Estos derechos rigen la manera en que las personas viven en sociedad y se relacionan entre sí, al igual que sus relaciones con el Estado y las obligaciones del Estado hacia ellas (UNICEF, 2025).

Discriminación: toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo. También se entenderá como discriminación la homofobia,



misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia (Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2016).

Espacios académicos: cada uno de los Organismos Académicos, Centros Universitarios, Planteles de la Escuela Preparatoria y Unidades Académicas Profesionales de la Universidad (Universidad Autónoma del Estado de México, 2026b).

Exclusión: bloqueo sistemático de derechos, oportunidades y recursos esenciales para la integración social, que impide la participación plena de personas o grupos en aspectos valiosos de la vida colectiva, tales como el ámbito laboral, educativo, político y social (FIP, 2022).

Expresión de género: manifestación externa del género de una persona que puede o no corresponder con el sexo asignado al nacer. Abarca la forma de vestir, hablar, modales y comportamientos que expresan la identidad de género de una persona (Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2016).

Género: construcción social que asigna roles, comportamientos y atributos definidos por la sociedad como “apropiados” para hombres y mujeres (Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2016).

Inclusión: medidas o políticas para asegurar de manera progresiva que todas las personas cuenten con igualdad de oportunidades para acceder a los programas, bienes, servicios o productos (FIP, 2022).

Interseccionalidad: enfoque analítico que explica cómo diversas características sociales (género, raza, clase, edad, discapacidad) se entrelazan y superponen. Examina cómo convergen para generar experiencias únicas de desigualdad o ventaja, siendo fundamental para combatir la discriminación estructural y entender las relaciones de poder invisibles (ONU Mujeres, 2022)

Orientación: asesoría psicológica, administrativa y jurídica para su eficaz atención y protección, de conformidad con los ordenamientos institucionales aplicables (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2026).

Persona ofensora: persona que ocasiona un mal, se usa en lugar de “agresor” en conformidad con el enfoque de justicia restaurativa (Zehr, 2007).



Persona quejosa o denunciante: persona afectada por actos que constituyen faltas a la responsabilidad universitaria o administrativa, presuntamente cometidos por una persona integrante del alumnado o del personal académico o administrativo (Universidad Autónoma del Estado de México, 2024).

Persona presunta responsable: persona integrante de la comunidad universitaria, de quien se presume la comisión de una falta universitaria o administrativa en contra de otra persona integrante de la comunidad universitaria (Universidad Autónoma del Estado de México, 2024).

Persona responsable: persona integrante de la comunidad universitaria, que se ha determinado en dictamen, que ha cometido una falta a la responsabilidad universitaria (Universidad Autónoma del Estado de México, 2024).

Persona usuaria: persona que solicita los servicios que competen a la Secretaría de Igualdad Sustantiva y Cuidados, como una estrategia de enfoque en derechos humanos, la cual busca evitar la estigmatización y reconocer la agencia (capacidad de actuar) de la persona, en lugar de definirla únicamente por el daño sufrido (Consejería Jurídica Universitaria, 2026).

Primeros Auxilios Psicológicos (PAP): atención inmediata, breve y no invasiva que se brinda a personas que han experimentado una situación de crisis. Es la primera intervención que tiene como objetivo brindar apoyo inmediato para que la persona restablezca su estabilidad personal a nivel emocional y físico y que puede ser brindada por cualquier persona con conocimientos básicos (CNDH, 2024).

Queja: petición que realiza la persona integrante de la comunidad universitaria ante la autoridad institucional, cuando haya sufrido un acto que presuntamente constituya violencia, siendo un documento que contiene la relatoría de hechos presuntamente constitutivos de violencia, interpuesto en contra de la persona presunta responsable (Universidad Autónoma del Estado de México, 2024).

Rizomas para la Igualdad: formas de organización horizontal, sin un centro definido, de forma independiente pero conectados, estructurados en redes que se fortalecen en un nodo y enlace, que impulsan la igualdad sustantiva y una vida universitaria libre de violencias (Universidad Autónoma del Estado de México, 2026).

Sexo: conjunto de características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas que clasifican a los seres humanos como hombres, mujeres o intersexuales al nacer (Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2016).



Solicitud: documento que contiene una o varias peticiones de algún miembro de la comunidad universitaria, dirigidas a promover la acción del órgano administrativo al que se dirige para satisfacer una o varias pretensiones con fundamento en un derecho subjetivo o un interés legítimo (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2021).

Víctima: persona integrante de la comunidad universitaria que ha sufrido algún daño, lesiones físicas o mentales, sufrimiento emocional, pérdida financiera o menoscabo sustancial de sus derechos, como consecuencia de acciones u omisiones que contravienen la legislación universitaria (Universidad Autónoma del Estado de México, 2022).

Violencia: uso intencional de la fuerza física o el poder real o como amenaza contra uno mismo, una persona, grupo o comunidad que tiene como resultado la probabilidad de daño psicológico, lesiones, la muerte, privación o mal desarrollo (Organización Mundial de la Salud, 2002).

Vulnerabilidad: estado de riesgo al que se encuentran sujetas algunas personas en determinado momento y que puedan generar consecuencias negativas significativas sobre las personas comunidades (Comisión Nacional de Bioética, 2012).



1. Disposiciones generales

El presente protocolo es de observancia general y obligatoria a todas las personas que integran la comunidad universitaria, así como a todas aquellas que debido a la suscripción de convenios y/o prestación de servicios, mantengan relación con la Universidad Autónoma del Estado de México.

1.1. Objetivo general

Establecer los mecanismos que permitan prevenir, atender, sancionar y avanzar en la erradicación de los distintos tipos y modalidades de violencia que se experimentan o viven entre las personas integrantes de la comunidad universitaria y/o dentro de los espacios físicos o digitales pertenecientes a la Universidad.

1.2. Objetivos específicos

- Promover una cultura de igualdad, cultura de paz, diálogo y corresponsabilidad al interior de la comunidad universitaria.
- Brindar servicios de asesoría, orientación, acompañamiento, acuerpamiento y observación ante la interposición de solicitudes, quejas o denuncias.
- Establecer el marco de actuación para la atención, sanción y erradicación de los casos de violencia en la Universidad de acuerdo a las competencias de cada instancia responsable.
- Implementar políticas institucionales de prevención de las violencias de manera efectiva.
- Contribuir en la construcción de espacios universitarios libres de violencia.

1.3. Principios rectores

Para la aplicación del presente protocolo es necesario contar con principios rectores que guíen el actuar de las personas que intervienen en la atención a casos de violencia, de conformidad con lo establecido en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencias (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2026), así como en el Modelo para la atención de la violencia de género en Instituciones de Educación Superior (ANUEIES y RENIES, 2021: 8-10), y de acuerdo con el objetivo de este instrumento orientativo, se señalan los siguientes:



Accesibilidad: el procedimiento deberá ser de fácil acceso para todas las personas integrantes de la comunidad universitaria y éstas deberán poder participar en igualdad de condiciones.

Confidencialidad: todas las personas o instancias universitarias que intervengan en el proceso de atención de casos de violencia están obligadas a resguardar la privacidad de las partes involucradas, lo que les impide revelar información que pueda llevar a su identificación o conocimiento, a cualquier persona que no esté legal o legítimamente involucrada en dicho proceso.

Debida diligencia: el procedimiento deberá ser efectuado en un plazo razonable, conforme a los términos previstos en los reglamentos de responsabilidad universitaria y responsabilidad administrativa correspondiente, y deberá caracterizarse por una investigación exhaustiva, una sanción proporcional y una reparación suficiente. Se deberá tomar en cuenta las particularidades del caso y brindar a la víctima un enfoque diferenciado en la atención.

Igualdad y no discriminación: toda persona integrante de la comunidad universitaria podrá hacer efectivo el contenido del presente protocolo, cuando considere que es víctima de cualquier tipo o modalidad de violencia, independientemente de sus condiciones particulares como: clase social, pertenencia étnica, orientación sexual, edad, sexo o género. Gozarán en todo momento de los mismos derechos e igualdad de circunstancias en su trato.

Imparcialidad: independientemente de la pertenencia algún sector universitario, toda persona deberá ser tratada de manera respetuosa en términos de igualdad y no discriminación.

No revictimización: se buscará en todo momento, que la presunta víctima tenga un trato humano, profesional y empático, evitando incurrir en actos que puedan causarle sufrimiento psicológico o emocional, sobre todo aquellas que pudieran exponerla públicamente; le causen contratiempos en su vida cotidiana o pongan en duda su condición de víctima por su estilo de vida, contexto, rol de género o preferencia sexual; o bien, al multiplicar, minimizar, tergiversar, negar o reiterar la explicación del reclamo original de la situación de violencia. La persona afectada deberá ser tratada con respeto en su forma de ser, sentir, pensar y actuar, sin maltrato o trato diferenciado. Asimismo, se deberá evitar que tenga que narrar su historia de violencia a diferentes personas e instancias, a menos que sea estrictamente necesario.

Perspectiva de género: todas las instancias involucradas en las actuaciones comprendidas por este protocolo, debe contar con una metodología que identifique las causas de la desigualdad, injusticia y discriminación de las personas basada en su género; procurando



crear condiciones de igualdad y bienestar a través de acciones aplicables a cada situación en particular, ya que se reconoce las necesidades e impactos diferenciados entre hombres y mujeres.

Principio pro-persona: las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

Respeto a la dignidad humana: toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos que afecten su dignidad. En todo momento se actuará con respeto a los derechos humanos, el libre desarrollo de la persona y el principio de autodeterminación. Como medida de protección es necesario conducirse con oportunidad, empatía, calidez y honestidad.

Respeto de los derechos de la población LGBTTTTQA+: se realizarán al interior de la Instituciones de Educación Superior las acciones tendientes a fomentar el respeto de cada persona a vivir y desarrollar libremente su personalidad sin verse sometido a presiones para ocultar, cambiar o develar su identidad u orientación sexual.

Transparencia: se garantizará que las partes involucradas tengan acceso a la información clara y al expediente. Todo procedimiento debe ser explicado, así como los razonamientos detrás de las decisiones asumidas.

2. Marco normativo

Las normas, leyes e instrumentos legales que a continuación se señalan son considerados fundamentales para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia en la Universidad, sin embargo, no son exclusivos, no limitan, ni se desvinculan de la obligatoriedad de otras leyes en la materia.

2.1. Instrumentos de orden internacional

- *Declaración Universal de Derechos Humanos*

Proclama como ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse, a fin de que tanto los individuos como las instituciones, inspirándose constantemente en ella, promuevan, mediante la enseñanza y la educación, el respeto a estos derechos y libertades, y aseguren, por medidas progresivas de carácter nacional e internacional, su reconocimiento



y aplicación universales y efectivos, tanto entre los pueblos de los Estados Miembros como entre los de los territorios colocados bajo su jurisdicción (CNDH, 1948).

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

Es el instrumento vinculante, universalmente reconocido, que no solo lucha contra la discriminación de la mujer, sino que también protege los derechos de las niñas para preservar su dignidad y bienestar; asimismo, alienta todas las políticas públicas que les puedan ofrecer oportunidades de igualdad (Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2021).

- *Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible*

En su prioridad número 5 se encamina a lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas. De igual manera señala que “la igualdad entre los géneros no es solo un derecho humano fundamental, sino la base necesaria para conseguir un mundo pacífico, próspero y sostenible” (ONU, 2018: 31).

2. 2. Instrumentos de orden nacional

- *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*

En su artículo 1º señala que en los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, sin duda el instrumento normativo más importante a nivel nacional para la protección de derechos humanos (Gobierno de México, 2025).

- *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*

El objeto de esta ley es prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona, de conformidad con el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, promover la igualdad de oportunidades y de trato (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2025).

- *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencias*

Tiene por objeto establecer la coordinación entre la Federación, las entidades federativas, las demarcaciones territoriales de la Ciudad de México y los municipios para prevenir, atender, sancionar y erradicar las violencias contra las mujeres, adolescentes y niñas,



así como los principios y mecanismos para el pleno acceso a una vida libre de violencias, así como para garantizar el goce y ejercicio de sus derechos humanos y fortalecer el régimen democrático establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2026).

- *Ley General para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres*

Esta ley tiene por objeto regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres, la paridad de género y la lucha contra toda discriminación basada en el sexo o género (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2026b).

- *Ley General de Educación Superior*

Establece las bases para dar cumplimiento a la obligación del Estado de garantizar el ejercicio del derecho a la educación superior, así como orientar los criterios para el desarrollo de las políticas públicas en materia de educación superior con visión de Estado (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2021).

- *Plan Nacional de Desarrollo 2025-2030*

En su Eje General 1 “La construcción de la paz en todo el territorio nacional es un objetivo estratégico del Gobierno de la República. Esto se logrará con una estrategia integral de seguridad pública, basada en la prevención, la inteligencia y la coordinación interinstitucional. No basta con perseguir el delito; es necesario atender sus causas estructurales, recuperando el espacio público y ampliando las oportunidades de desarrollo, educación y empleo digno para fortalecer la cohesión social” (Gobierno de México, 2025: 21).

- *Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar las Violencias contra las Mujeres 2026-2030*

En su objetivo 1 señala la relevancia de prevenir las violencias contra las mujeres, en todos sus tipos y modalidades, mediante acciones institucionales con enfoque interseccional, intercultural y territorial que impulsen transformaciones socioculturales sostenibles (Diario Oficial de la Federación, 2026).



2. 3. Instrumentos de orden estatal

- *Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México*

En su artículo 5 señala que en el Estado de México todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los tratados internacionales en los que el Estado mexicano sea parte, en esta Constitución y en las leyes que de ésta emanen, por lo que gozarán de las garantías para su protección, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse salvo en los casos y bajo las condiciones que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece (Gobierno del Estado de México, 2026).

- *Plan de Desarrollo del Estado de México 2023–2029*

En su eje transversal 1 tiene por objetivo promover la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género (Poder Ejecutivo del Estado de México, 2024).

2. 4. Instrumentos de orden institucional

- *Ley de la Universidad Autónoma del Estado de México*

Es el ordenamiento jurídico local que establece y regula la organización y el funcionamiento de la Universidad. También define cómo debe estructurarse su comunidad (alumnos, profesores y trabajadores administrativos) y le otorga la facultad de impartir educación media superior y superior, realizar investigación científica y difundir la cultura (Universidad Autónoma del Estado de México, 2026c).

- *Estatuto Universitario de la Universidad Autónoma del Estado de México*

Tiene por objeto regular la organización y funcionamiento de la Universidad Autónoma del Estado de México, las relaciones de ésta con los integrantes de su comunidad, la de éstos entre sí y las de la Universidad con la sociedad (Universidad Autónoma del Estado de México, 2025b).

- *Reglamento del Procedimiento de Responsabilidad Administrativa*

Dicho reglamento tiene por objeto establecer el procedimiento de responsabilidad administrativa de la Universidad Autónoma del Estado de México por faltas administrativas



que no sean competencia del Órgano Interno de Control (Universidad Autónoma del Estado de México, 2022).

- *Reglamento del Procedimiento de Responsabilidad Universitaria*

Tiene por objeto regular el procedimiento de responsabilidad universitaria, señalando las etapas que lo comprenden, así como las autoridades universitarias, instancias y dependencias que participan en el mismo (Universidad Autónoma del Estado de México, 2024).

- *Plan General de Desarrollo 2021-2033*

En su funciones y líneas para el desarrollo institucional número 9 sobre la normatividad, señala el supuesto de un marco normativo universitario actualizado que brinde certeza y seguridad jurídica y garantice en todo momento la defensa de los intereses de la Institución y de su comunidad, y hace hincapié en que la Universidad da cumplimiento primordialmente al Objetivo de Desarrollo Sostenible número 10 de las Naciones Unidas: Reducción de las desigualdades, a través de la adecuación y la promoción de legislación y políticas internas que incluyen medidas de atención y eliminación de prácticas discriminatorias y de aquellas que no permitan reducir las brechas de desigualdad (Universidad Autónoma del Estado de México, 2021).

- *Plan Rector de Desarrollo Institucional 2025-2029 de la Universidad Autónoma del Estado de México*

Se encuentra formulado en armonía con el Plan de Desarrollo del Estado de México 2023-2029, y a su vez reafirma la centralidad del bienestar social, la igualdad sustantiva, la ciencia con sentido humano, la inclusión y el desarrollo regional equilibrado. Además, de retomar los principios del Plan Nacional de Desarrollo 2025-2030 y las directrices que orientan la justicia, la sostenibilidad e innovación social (Universidad Autónoma del Estado de México, 2025).

- *Acuerdo por el que se establece la estructura orgánico-funcional y se definen las atribuciones y funciones de la Secretaría de Igualdad Sustantiva y Cuidados de la Universidad Autónoma del Estado de México*

Tiene como objetivo general reconocer la centralidad de los cuidados y la igualdad sustantiva, como pilares para una vida universitaria libre de violencias y bajo condiciones equitativas para todas las personas (Universidad Autónoma del Estado de México, 2025c).



- *Acuerdo por el que se constituyen los Rizomas para la Igualdad, de la Universidad Autónoma del Estado de México*

Su objetivo es dar cumplimiento a la política institucional en materia de igualdad sustantiva y equidad de género, el respeto a los derechos humanos, la no discriminación y erradicación de las violencias, mediante el fortalecimiento de la participación, mejora de los mecanismos de atención y una articulación más efectiva para la atención de las necesidades de la comunidad universitaria (Universidad Autónoma del Estado de México, 2026b: 3).

- *Lineamientos de los Rizomas para la Igualdad, de la Universidad Autónoma del Estado de México*

Cuyo objeto es regular la integración y funcionamiento de los Rizomas para la Igualdad en cada espacio académico y administrativo de la Universidad Autónoma del Estado de México (Universidad Autónoma del Estado de México, 2026c).

3. Tipos y modalidades de violencia en el ámbito universitario

3.1. Tipos de violencia

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (2002: 3), la **violencia** hace referencia al “uso intencional de la fuerza física o el poder contra una persona, un grupo o comunidad y que tiene como resultado un daño psicológico, lesiones, la muerte, privación o mal desarrollo”.

Es imprescindible señalar que la **violencia contra las mujeres** es identificada en términos del artículo 5, fracción IV, de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencias, como “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” (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2026: 3)

Por lo anterior, se entenderá por **violencia universitaria** cualquier acto realizado entre integrantes de la comunidad universitaria, con independencia de su relación o posición estudiantil, docente o administrativa, que produzca o intente causar un menoscabo en los derechos humanos y/o universitarios, un daño físico, psicológico, emocional, social y/o académico de acuerdo con los marcos legales reconocidos en el país y por la Universidad.



De acuerdo con lo establecido por la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencias, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos y la para el caso del presente protocolo se reconocen los siguientes tipos de violencia:

- a) **Acoso escolar:** también conocido como *bullying*, refiere a toda conducta intencional, direccionada, frecuente y en situaciones de asimetría de poder (física, etaria, social, económica, entre otras), ejercida entre estudiantes en el entorno escolar, con la finalidad de someter, explotar y causar daño, impactando de manera psicológica en las víctimas. Se distingue de otros tipos de violencia si es que existe: 1) voluntad de someter, explotar y causar daño; 2) actitudes violentas persistentes con objeto de vulnerar la condición física y emocional; y 3) un determinado tiempo transcurrido desde el inicio de las acciones de violencia.

Entre los tipos más frecuentes de acoso escolar se encuentran:

- a. Acoso escolar físico.
- b. Acoso escolar socioemocional.
- c. Acoso escolar verbal.
- d. Ciberacoso.

- b) **Acoso laboral:** también conocido como *mobbing*. Es la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta; causándole daño físico, psicológico, económico y laboral-profesional.

- c) **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 de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos. Pueden presentarse dos formas de acoso: escolar y laboral.

- d) **Discriminación:** toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud física o mental, jurídica, la religión, la apariencia física, las características



genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo. También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.

- e) **Hostigamiento sexual:** es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al ofensor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.
- f) **Violencia de género:** 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.
- g) **Violencia económica:** es toda acción u omisión de quien ejerce violencia 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 mediante la percepción de un salario menor por igual trabajo dentro de un mismo centro laboral.
- h) **Violencia física:** es cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma, objeto, ácido o sustancia corrosiva, cáustica, irritante, tóxica o inflamable o cualquier otra sustancia que, en determinadas condiciones, pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas.
- i) **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.
- j) **Violencia psicológica:** es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales pueden llevar a la víctima a la depresión, aislamiento, devaluación de su autoestima e incluso suicidio.



k) Violencia sexual: es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder, concibiendo a la víctima como objeto. Subtipos:

- Violencia sexual verbal: se refiere a expresiones orales o escritas con contenido sexual no consentido.
- Violencia sexual no verbal: se consideran formas de violencia sexual no verbal aquellas conductas de carácter sexual realizadas sin consentimiento que, por su reiteración, intencionalidad o contexto, resulten invasivas, intimidatorias o generen un ambiente de incomodidad, hostilidad o afectación a la dignidad de la persona en espacios universitarios.

l) Violencia simbólica: es cualquier acto u omisión que produzca un daño o menoscabo a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos, transmita y reproduzca dominación, cosificación, desigualdad y discriminación en las relaciones, sociales en los ámbitos público y privado, naturalizando la subordinación.

Para efectos de este protocolo, la valoración de estas conductas deberá considerar el contexto de ocurrencia, la relación entre las personas involucradas, la reiteración de la conducta y el impacto razonable en la percepción de seguridad, dignidad e integridad de la persona afectada, sin que sea necesario demostrar contacto físico o expresión verbal explícita.

Expresiones y prácticas de los diferentes tipos de violencia	
Tipo de violencia	Manifestación (de manera enunciativa y no limitativa)
Acoso escolar (bullying)	• Agresiones verbales como insultos, sobrenombres ofensivos o burlas constantes. • Exclusión y aislamiento social, tal como ignorar deliberadamente a una persona. • Inventar o difundir rumores sobre la vida personal, familiar, afectiva o académica de una persona, con el fin de humillar, intimidar o ridiculizar.



Expresiones y prácticas de los diferentes tipos de violencia	
Tipo de violencia	Manifestación (de manera enunciativa y no limitativa)
Acoso laboral (mobbing)	• Se aísla limitando el desempeño y el desarrollo profesional. • Se descalifica constantemente generando humillación y deterioro emocional. • Se sobrecarga o vaciamiento de funciones que afecta la estabilidad laboral y bienestar psicológico. • Se difunden rumores para desacreditar ante el equipo de trabajo.
Acoso sexual	• Envío de mensajes, imágenes o contenido sexual no solicitado entre compañeros/as. • Miradas, gestos o señas de carácter sexual entre pares que generan incomodidad o intimidación. • Contacto físico no consentido con connotación sexual en espacios universitarios. • Difusión de rumores o contenido sexualizado sobre una persona dentro de la comunidad universitaria.
Discriminación	• Formas de exclusión, como no considerar a una persona para proyectos, comisiones o grupos de trabajo debido a prejuicios sobre su identidad o condición. • Trato desigual o diferenciado injustificado, tal como aplicar reglas, sanciones o requisitos más estrictos a determinadas personas o grupos. • Burlas, humillaciones y expresiones ofensivas, sobre la apariencia física, edad, origen étnico, religión o discapacidad de una persona. • Invisibilización, como omitir la representación de grupos históricamente discriminados en actividades institucionales. • Separar o aislar a personas por motivos de origen, discapacidad, orientación sexual, identidad de género o cualquier otra condición.



Expresiones y prácticas de los diferentes tipos de violencia	
Tipo de violencia	Manifestación (de manera enunciativa y no limitativa)
Hostigamiento sexual	• Solicitar reiteradamente citas, encuentros o interacciones con connotación sexual a una persona, pese a su negativa explícita o implícita. • Insinuar o sugerir relaciones sexuales en conversaciones dentro de espacios académicos, administrativos o digitales vinculados a la universidad. • Condicionar, de manera explícita o implícita, calificaciones, evaluaciones, asesorías, cartas de recomendación o trámites administrativos a la aceptación de acercamientos o favores sexuales. • Enviar mensajes, notas o comunicaciones con contenido sexual no solicitado desde posiciones de autoridad académica o laboral. • Invadir el espacio personal con conductas persistentes de acercamiento físico o verbal con intención sexual, pese a señales de incomodidad o rechazo. • Hacer insinuaciones sexuales disfrazadas de "bromas" en el aula o en espacios institucionales, especialmente cuando se mantiene una relación de poder. • Persistir en conductas de cortejo o insinuación sexual después de haber sido expresamente rechazadas, aprovechando la jerarquía institucional. • Utilizar espacios de tutoría, asesoría o supervisión académica para introducir conversaciones o conductas de carácter sexual no consentido. • Emitir comentarios o conductas que generen un ambiente intimidante o de presión sexual dentro del entorno universitario
Violencia contra personas de la diversidad sexo-genérica	• Burlas, insultos y expresiones denigrantes • Negación o falta de reconocimiento de la identidad de género • Exclusión y trato desigual



Expresiones y prácticas de los diferentes tipos de violencia	
Tipo de violencia	Manifestación (de manera enunciativa y no limitativa)
Violencia de género	• Se menosprecia la participación académica o administrativa por estereotipos de género. Por ejemplo, que una académica embarazada sea excluida de proyectos, comisiones o actividades de investigación bajo el argumento de que “ya no podrá cumplir adecuadamente”. • Violencia contra personas de la diversidad sexo-genérica. Por ejemplo, si una persona trans recibe burlas, cuestionamientos constantes sobre su identidad o negativas deliberadas para ser nombrada conforme a su identidad de género.
Violencia económica	• Condicionar apoyos económicos, becas o beneficios institucionales a cambio de conductas, relaciones personales o favores • Controlar, retener o administrar sin consentimiento el dinero de otra persona en relaciones de pareja o vínculos dentro del entorno universitario. • Excluir o discriminar en la asignación de recursos institucionales (equipamiento, apoyos, viáticos) de manera injustificada.
Violencia física	• Agresiones físicas directas como golpes, empujones, cachetadas, patadas o jalones entre integrantes de la comunidad universitaria. • Forcejeos o agresiones en contextos de conflicto académico, organizativo o estudiantil. • Uso desproporcionado de la fuerza por parte de personal de seguridad o vigilancia universitaria. • Lesiones derivadas de peleas en eventos académicos, culturales, deportivos o espacios comunes. • Agresiones físicas en relaciones de pareja dentro del entorno universitario. • Restricción de la movilidad mediante encierro, bloqueo de salidas o sujeción forzada. • Lanzamiento de objetos que impacten o lesionen a otra persona. • Violencia física asociada a actos discriminatorios por género, identidad, apariencia, orientación sexual o condición social. • Escalamiento físico de situaciones de acoso, intimidación o <i>bullying</i>.



Expresiones y prácticas de los diferentes tipos de violencia	
Tipo de violencia	Manifestación (de manera enunciativa y no limitativa)
Violencia patrimonial	• Retención, ocultamiento o destrucción de objetos personales de estudiantes, docentes o personal administrativo (libros, laptops, celulares, mochilas). • Daño intencional a bienes personales dentro del campus (romper material de trabajo, equipo académico o instrumentos de investigación). • Robo o apropiación de materiales académicos, equipo de laboratorio o herramientas de trabajo sin consentimiento. • Negación de acceso o devolución de pertenencias personales retenidas por otra persona como forma de control o castigo. • Uso indebido o apropiación de recursos institucionales asignados a una persona (por ejemplo, equipos de cómputo, materiales o espacios de trabajo). • Destrucción o alteración de trabajos académicos (tesis, proyectos, investigaciones, tareas) como forma de sabotaje. • Condicionar el acceso a bienes o recursos personales o institucionales (computadora, claves, documentos, archivos) para ejercer control o presión. • Sustracción o eliminación de información digital (archivos, correos, bases de datos académicas) perteneciente a otra persona. • Deterioro o daño intencional a vehículos, bicicletas u otros medios de transporte dentro de instalaciones universitarias. • Retención de documentos personales o académicos (credenciales, certificados, expedientes) como mecanismo de coerción o abuso de poder.



Expresiones y prácticas de los diferentes tipos de violencia	
Tipo de violencia	Manifestación (de manera enunciativa y no limitativa)
Violencia psicológica	• Humillar, ridiculizar o avergonzar a una persona en público o en privado. • Descalificar, menospreciar o desacreditar de manera constante sus capacidades, conocimientos, opiniones o desempeño. • Emitir comentarios ofensivos, denigrantes o degradantes. • Gritar, insultar o utilizar expresiones hostiles o intimidatorias. • Amenazar con represalias académicas, laborales o administrativas. • Intimidar o generar temor mediante conductas, expresiones o advertencias. • Chantajear emocionalmente o inducir sentimientos de culpa para obtener obediencia o sumisión. • Manipular emocionalmente a una persona con fines de control o dependencia. • Aislar o excluir deliberadamente a una persona de actividades, reuniones, grupos de trabajo o espacios de participación. • Ignorar, invisibilizar o minimizar sistemáticamente las opiniones, aportaciones o logros de una persona. • Difundir rumores, información falsa o comentarios que dañen la reputación o imagen de una persona. • Realizar burlas, bromas o comentarios reiterados que afecten la autoestima o generen un ambiente hostil. • Ejercer control excesivo sobre las actividades, relaciones o formas de participación de una persona. • Vigilar de manera injustificada o invasiva con fines de intimidación o control. • Desvalorizar o cuestionar constantemente las emociones, experiencias o percepciones de una persona (gaslighting). • Enviar mensajes, correos electrónicos o comunicaciones con contenido ofensivo, humillante, intimidatorio o amenazante. • Obstaculizar deliberadamente el acceso a información necesaria para el adecuado desempeño académico o laboral con la finalidad de generar confusión, aislamiento o descrédito. • Generar un ambiente hostil, intimidatorio, humillante o degradante que afecte el bienestar emocional de las personas. • Cualquier otra conducta que tenga como efecto menoscabar la salud emocional, la autoestima, la dignidad o el libre desarrollo de las personas integrantes de la comunidad universitaria.



Expresiones y prácticas de los diferentes tipos de violencia	
Tipo de violencia	Manifestación (de manera enunciativa y no limitativa)
Violencia sexual	Verbal: • Comentarios sobre el cuerpo, la apariencia o la vida íntima de una persona. • Bromas, insinuaciones o chistes de carácter sexual en espacios académicos o administrativos. • Lenguaje sexualizado que genere incomodidad, humillación o intimidación.
	No verbal: • Miradas insistentes, reiteradas o focalizadas en partes del cuerpo con connotación sexual, sin justificación académica, laboral o institucional, que generen incomodidad o sensación de invasión del espacio personal. • Observación persistente o seguimiento visual de una persona dentro de instalaciones universitarias o actividades institucionales, cuando dicha conducta no tenga relación con funciones académicas, administrativas o de investigación. • Gestos, señas o expresiones corporales de carácter sexual explícito o insinuante dirigidos a una persona, realizados en espacios universitarios o en actividades vinculadas a la institución. • Simulación de actos sexuales o representaciones corporales con contenido sexual realizadas frente a otra persona sin su consentimiento, en contextos académicos, administrativos o de convivencia institucional.



Expresiones y prácticas de los diferentes tipos de violencia	
Tipo de violencia	Manifestación (de manera enunciativa y no limitativa)
Violencia simbólica	• Bromas, comentarios o narrativas en espacios académicos que sexualicen, ridiculicen o descalifiquen a personas o grupos por su género u orientación sexual. • Representaciones, ejemplos o materiales didácticos que refuercen estereotipos de género o roles sexuales jerarquizados sin cuestionamiento crítico en el contexto educativo. • Lenguaje institucional o académico que invisibilice, minimice o normalice desigualdades de género o diversidad sexual. • Dinámicas de aula, interacción docente-estudiantado o prácticas institucionales que refuercen la subordinación simbólica de ciertos grupos, especialmente mujeres y personas LGBTIQ+. • Naturalización de conductas de acoso, hostigamiento o discriminación mediante su presentación como “normales”, “bromas” o “parte de la cultura universitaria”. • Uso de expresiones, metáforas o discursos que reproduzcan jerarquías de género o legitimen la dominación masculina en espacios académicos o administrativos.

3. 2. Modalidades de la violencia

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencias (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2026: 6-14), y para el caso del presente protocolo se atenderán las siguientes modalidades de violencia:

- Acecho:** consiste en acciones reiteradas y persistentes del sujeto activo, que se expresa en conductas como intimidación, vigilancia, seguimiento, atención o comunicación no deseada o sin su consentimiento, que causa miedo, inseguridad, angustia y ansiedad, hasta impactar en la modificación del estilo de vida, en la conducta y en la libertad de la víctima.
- Violencia en la Comunidad:** son los actos individuales o colectivos que transgreden derechos fundamentales de las mujeres y propician su denigración, discriminación, marginación o exclusión en el ámbito público.
- Violencia digital:** es toda acción dolosa cometida por integrante de la comunidad universitaria, realizada mediante el uso de tecnologías de la información y la comunicación, por la que se exponga, distribuya, difunda, exhiba, transmita, comercialice,



oferte, intercambie o comparta imágenes, audios o videos reales o simulados de contenido íntimo sexual de una persona sin su consentimiento, sin su aprobación o sin su autorización y que le cause daño psicológico, emocional, en cualquier ámbito de su vida privada o en su imagen propia.

- d) **Violencia familiar:** es el acto abusivo de poder u omisión intencional, dirigido a dominar, someter, controlar, o agredir de manera física, verbal, psicológica, patrimonial, económica y sexual, dentro o fuera del domicilio familiar, cuya persona ofensora tenga o haya tenido relación de parentesco por consanguinidad o afinidad, de matrimonio, concubinato o mantengan o hayan mantenido una relación de hecho. También se considera violencia familiar cuando la persona ofensora tenga responsabilidades de cuidado o de apoyo, aunque no tenga una relación de parentesco (CNDH, 2022: 5).
- e) **Violencia feminicida:** es la forma extrema de violencia de género contra las mujeres, las adolescentes y las niñas, producto de la violación de sus derechos humanos y del ejercicio abusivo del poder, tanto en los ámbitos público y privado, que puede conllevar impunidad social y del Estado. Se manifiesta a través de conductas de odio y discriminación que ponen en riesgo sus vidas o culminan en muertes violentas como el feminicidio, el suicidio y el homicidio, u otras formas de muertes evitables y en conductas que afectan gravemente la integridad, la seguridad, la libertad personal y el libre desarrollo de las mujeres, las adolescentes y las niñas.
- f) **Violencia institucional:** son los actos u omisiones del personal laboral de la Universidad que discriminen, utilicen estereotipos de género o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las demás personas de la comunidad universitaria, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.
- g) **Violencia laboral y docente:** se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, certeza jurídica, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.
- h) **Violencia mediática:** es todo acto a través de cualquier medio de comunicación, que de manera directa o indirecta promueva estereotipos sexistas, haga apología de la violencia contra las mujeres, personas de la diversidad sexo-genérica y/o de



cualquier otro grupo poblacional, produzca o permita la producción y difusión de discurso de odio sexista, discriminación o desigualdad, que cause daño de tipo psicológico, sexual, físico, económico o patrimonial.

- i) **Violencia política:** es toda acción u omisión, incluida la tolerancia, que tenga por objeto o resultado limitar, anular o menoscabar el ejercicio efectivo de los derechos políticos y electorales de las personas al frente de puestos de toma de decisiones, el acceso al pleno ejercicio de las atribuciones inherentes a su cargo, labor o actividad, el libre desarrollo de su función.

Manifestación de las diferentes modalidades de la violencia		
Modalidad	Manifestación	Tipo de violencia
Violencia en la comunidad	Compañeros que hacen comentarios incómodos o insinuaciones hacia una alumna sobre su cuerpo o apariencia.	Acoso escolar
	No dejar participar a una estudiante en actividades porque "eso es para hombres". Burlarse de una alumna, ponerle apodosos ofensivos o ridiculizarla frente al grupo.	Discriminación
	Decir palabras ofensivas, insultos o comentarios machistas hacia una estudiante. Dejar fuera a una alumna de equipos, trabajos o actividades por ser mujer. Empujar, golpear o aventar objetos a una estudiante dentro de la escuela. Tocamientos no consentidos, mensajes inapropiados o insinuaciones de compañeros o incluso personal escolar. Inventar rumores sobre una alumna para dañar su reputación entre compañeros.	Hostigamiento verbal
Violencia digital	Se realiza difusión no consentida de contenido íntimo sexual. Por ejemplo, una o un estudiante comparte en grupos de mensajería fotografías íntimas de una compañera obtenidas durante una relación previa, sin su consentimiento.	Violencia sexual
	Se difunde material íntimo sexual simulado sin autorización. Por ejemplo, una persona de la comunidad universitaria utiliza herramientas de inteligencia artificial para crear imágenes sexualizadas falsas de un profesor o una profesora y las distribuye en redes sociales.	Violencia sexual



Manifestación de las diferentes modalidades de la violencia		
Modalidad	Manifestación	Tipo de violencia
Violencia familiar	Amenazas con suspender el pago de cuotas de inscripción, transporte o materiales como forma de coacción para manipular las decisiones académicas y/o personal de la o el estudiante.	Violencia económica
	Agresiones de manera física, por ejemplo, con jalones de cabello o golpes, dentro de los espacios universitarios, afectando la concentración y el rendimiento académico.	Violencia física
	Interviene activamente para evitar que la o el estudiante participe en actividades extracurriculares, forme grupos de estudio o conviva con sus compañeros, aislándolo de su red de apoyo universitario.	Violencia psicológica
Violencia feminicida	Amenazas reiteradas de muerte o daño grave motivadas por género, identidad o relaciones de poder en el entorno universitario. Actos de violencia física extrema ejercidos contra mujeres o personas feminizadas en contextos académicos o institucionales. Conductas de persecución, vigilancia, hostigamiento o control coercitivo sostenido que escalan a niveles de riesgo para la vida o integridad. Agresiones sexuales graves que impliquen violencia física, privación de libertad o exposición a riesgo letal. Omisiones institucionales graves frente a denuncias previas de violencia de género que deriven en la consumación de daños irreparables o letales. Situaciones de desaparición o muerte de mujeres vinculadas a contextos de violencia de género en el entorno universitario o sus actividades asociadas.	



Manifestación de las diferentes modalidades de la violencia		
Modalidad	Manifestación	Tipo de violencia
Violencia institucional	Omisiones que obstaculizan el acceso a mecanismos de protección y justicia. Puede ocurrir en el caso de que una estudiante presente una denuncia por acoso sexual contra un profesor, sin embargo, el área responsable retrasa injustificadamente durante meses la recepción de pruebas, pierde documentación y evita emitir resoluciones, provocando que la estudiante abandone el proceso por desgaste emocional.	Violencia de género y revictimización
	Persiste el uso de estereotipos que impactan negativamente en el ejercicio de los derechos humanos y/o universitarios. Por ejemplo, una trabajadora administrativa solicita medidas de protección tras sufrir violencia de género por parte de un compañero. La instancia correspondiente minimiza la situación afirmando que “son problemas personales” y se niega a activar los protocolos institucionales.	Violencia simbólica
	Se comenten actos de discriminación que limitan el ejercicio de derechos universitarios. Por ejemplo, una persona no binaria solicita que en documentos internos se respete su identidad de género. Diversas áreas universitarias se niegan reiteradamente a corregir registros o emitir documentos adecuados, pese a existir lineamientos institucionales.	Discriminación
Violencia laboral y docente	Personal docente asigna calificaciones inferiores injustificadas a mujeres estudiantes, o bien, las excluye de proyectos de investigación argumentando que “las mujeres no tienen el mismo desempeño en ciencias exactas”.	Violencia simbólica
	La persona a cargo de una dirección o jefatura departamental exige al personal a su cargo realizar labores administrativas excesivas que no corresponden a su función, amenazando con no renovar su contrato.	Violencia psicológica
	Personal docente o administrativo exige favores sexuales, personales (como hacer tareas domésticas) o económicos a cambio de aprobar una materia, otorgar una beca o firmar una carta de recomendación.	Violencia sexual



Manifestación de las diferentes modalidades de la violencia		
Modalidad	Manifestación	Tipo de violencia
Violencia mediática	Se reproducen estereotipos sexistas. Por ejemplo, en una página oficial o semioficial vinculada a la comunidad universitaria se publican campañas donde las mujeres aparecen exclusivamente en roles de cuidado o apoyo, mientras que los hombres son representados como líderes, investigadores o tomadores de decisiones.	Violencia simbólica
	Existe revictimización y normalización de la violencia de género. Por ejemplo, un medio estudiantil difunde una nota sobre una agresión sexual enfocándose en la vestimenta, conducta o vida privada de la víctima, sugiriendo que ella provocó los hechos.	Violencia de género y revictimización
	Se difunden discursos que promueven discriminación y desigualdad. Por ejemplo, una cuenta universitaria con amplia difusión permite y amplifica publicaciones que ridiculizan o deshumanizan a personas de la diversidad sexo-genérica mediante mensajes discriminatorios y lenguaje de odio.	Violencia simbólica
Violencia política	Se limita el ejercicio efectivo del cargo. Por ejemplo, una consejera universitaria es sistemáticamente excluida de reuniones donde se toman decisiones relevantes para el órgano colegiado al que pertenece, impidiéndole ejercer plenamente su representación.	Violencia de género
	Se realizan ataques basados en género para afectar la participación política. Por ejemplo, durante un proceso de elección estudiantil, se difunden rumores sexistas sobre una candidata, afirmando que obtuvo apoyo por favores personales y no por sus capacidades, con el fin de disminuir su respaldo.	Violencia de género
	Se realizan acciones destinadas a restringir el libre ejercicio de las atribuciones del cargo. Por ejemplo, una directora o director de facultad recibe presiones y amenazas para que renuncie a determinadas decisiones administrativas; de no hacerlo, se le advierte que se bloquearán proyectos bajo su responsabilidad.	Violencia psicológica



4. Prevención de la violencia

4.1. Acciones de prevención

Las acciones para la prevención de la violencia, deberán practicarse de manera permanente y transversal en todas las áreas de la administración y espacios universitarios; para ello la Universidad destinará los medios y mecanismos que permitan su materialización, teniendo como finalidad la consolidación de la Universidad como un espacio seguro y libre de cualquier forma, conducta o práctica de violencia, a fin de propiciar una convivencia armónica en la comunidad universitaria, basada en la igualdad, la inclusión, la instalación de una cultura de paz y el respeto a los derechos humanos y universitarios. Entre estas acciones se deberán considerar:

4.1.1. Planes y programas

Todas las instancias universitarias en el ámbito de sus competencia, deberán conformar planes y programas tendientes a la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia, que atienda la construcción de una cultura de paz en la comunidad universitaria; tales planes y programas serán implementados bajo un esquema permanente, colaborativo y de rendición de cuentas, entre las autoridades e integrantes de la comunidad universitaria, por esto, la difusión juega un papel fundamental a partir de la generación de condiciones y estrategias que beneficien un verdadero acceso a la información, participación y sensibilización de los alcances institucionales.

4.1.2. Programa Institucional de Cultura de Paz

Busca promover la construcción de una cultura de paz para construir comunidad, a través de estrategias educativas, acciones participativas y de sensibilización que fortalezcan la convivencia armónica, el respeto a los derechos humanos y el cuidado de la comunidad universitaria para avanzar en la igualdad sustantiva.

Las dependencias que forman parte de la administración central, así como espacios académicos, tienen la obligación de participar, colaborar, desarrollar e implementar acciones coordinadas con las autoridades institucionales, para la ejecución de un plan o programa que impulse una cultura de paz y justicia en la Universidad, acorde al Plan Rector de Desarrollo Institucional en vigencia, en el que se pongan al centro los siguientes fines:

Los ejes del Programa Institucional de Cultura de Paz se alinean al Plan Rector de Desarrollo Institucional (2025–2029), el cual establece como prioridad el fortalecimiento de la escucha y el diálogo como herramientas para la transformación universitaria. Desde este enfoque, se



busca colocar a las personas en el centro de la vida institucional, promoviendo una comunidad universitaria basada en la corresponsabilidad, la participación, la inclusión, el reconocimiento de la diversidad y la construcción de vínculos que favorezcan la convivencia armónica, la empatía, el cuidado y el bien común, a través de los siguientes ejes:

- I. Educación para la paz, la no violencia y los derechos humanos. Promover procesos educativos orientados al desarrollo de conocimientos, habilidades y prácticas de cultura de paz con el propósito de fortalecer la convivencia armónica, el respeto a la diversidad y las diferencias, que permitan consolidar una comunidad universitaria participativa, incluyente y corresponsable; considerando las características y necesidades de los distintos territorios universitarios.
- II. Gestión pacífica de los conflictos. Impulsar el desarrollo de habilidades individuales y colectivas para la gestión pacífica de los conflictos mediante el diálogo, la escucha activa y la construcción de acuerdos para la construcción de comunidad y entornos educativos seguros, igualitarios y libres de violencias.
- III. Prevención de conductas violentas en los espacios universitarios. Promover acciones situadas de sensibilización, formación y participación orientadas a prevenir las violencias y el fortalecimiento de una cultura de paz basada en los derechos humanos, la igualdad sustantiva y los cuidados.
- IV. Acciones institucionales con enfoque de derechos humanos, igualdad y cuidado. Fortalecer las capacidades institucionales para incorporar transversalmente un enfoque de derechos humanos, igualdad sustantiva y cuidados en las políticas, procesos y prácticas universitarias que abonen a la transformación de las relaciones interpersonales e institucionales para el bien común.

4. 1. 3. Plan para la sensibilización y formación en igualdad, inclusión y cuidados

Es competencia de la Secretaría de Igualdad Sustantiva y Cuidados la coordinación de actividades de formación, sensibilización, profesionalización, emisión de recomendaciones, opiniones técnicas, entre otras, en temas de inclusión, cuidados, igualdad sustantiva y prevención de las violencias con apoyo de la administración central, espacios académicos e autoridades institucionales para brindar atención a todos los tipos y modalidades de violencia, como ruta que permita la desconfiguración de prácticas sistémicas de violencia, en las que se promuevan el reconocimiento y respeto a los derechos humanos y universitarios, la educación en tolerancia, la corresponsabilidad y el bienestar comunitario, a través del departamento de Equidad e Igualdad adscrito a la Dirección de Igualdad Sustantiva y Erradicación de las Violencias de Género de dicha secretaría.



Los Rizomas para la Igualdad¹ son células institucionales conformadas por estudiantado, personal docente y administrativo. El objetivo que se persigue es otorgar herramientas a la comunidad universitaria que participa de este Programa Institucional, a través de capacitaciones y certificaciones se podrá contar con personas que actúen como primer contacto ante casos de violencia, lo que favorece la salvaguarda de la integridad física y emocional de las personas, así como la contención emocional en caso de una situación de crisis derivado de un hecho de violencia.

5. Dependencias administrativas universitarias de atención a casos de violencia

El presente instrumento normativo es de carácter orientativo, porque permite hacer accesible la información sobre las dependencias administrativas de la Universidad capaces de brindar información, orientación, contención emocional, canalización y atención a casos de violencia. Por ello, es preciso señalar lo siguiente:

5.1. Secretaría de Igualdad Sustantiva y Cuidados

La Secretaría de Igualdad Sustantiva y Cuidados dentro de su objetivo general considera el ejercer como primer contacto en casos de violencia, a fin de **brindar servicios de orientación, contención emocional y canalización** a través de la Dirección de Igualdad Sustantiva y Erradicación de las Violencias de Género.

5.1.1. Dirección de Igualdad Sustantiva y Erradicación de las Violencias de Género

Es la dirección encargada de implementar acciones que impulsen la igualdad sustantiva, así como mecanismos efectivos de prevención y atención de casos por violencia de género entre personas integrantes de la comunidad universitaria, a fin de erradicar cualquier proceso, práctica, lenguaje o acción violatoria de derechos humanos. Los departamentos que la integran y que cuentan con las competencias de atención, orientación y canalización a casos de violencia son los siguientes:

¹ Rizomas para la Igualdad es un programa institucional que cuenta con acuerdo de constitución, así como lineamientos específicos de operatividad. Los Rizomas para la Igualdad se integran en cada espacio universitario.



- a) **Departamento de Rizomas para la Igualdad:** encargado de coordinar y acompañar a los espacios universitarios en la creación y operación de los rizomas para la igualdad, para la identificación de las necesidades reales de la comunidad universitaria, fortaleciendo las rutas de atención en temas de violencias de género, equidad, derechos humanos y cuidados.
- b) **Departamento de Acompañamiento y Acuerpamiento a la Violencia de Género:** su objetivo es brindar acompañamiento cercano, respetuoso y con perspectiva de género a estudiantes, docentes y personal administrativo de la Universidad que hayan vivido situaciones de violencia de género.

5. 2. Consejería Jurídica Universitaria

La Consejería Jurídica Universitaria, tendrá como objetivo general enfatizar el **acompañamiento legal con un enfoque institucional, ético y preventivo**; atender lo conducente a la conformación y actualización del marco jurídico universitario, así como la observancia y cumplimiento del orden jurídico vigente en la Universidad, y salvaguardar los intereses jurídicos de la Institución como apoderada legal de la misma, con la finalidad de garantizar los principios de legalidad, certeza jurídica y respeto a los derechos humanos y universitarios; hecho por el cual, cuenta con las atribuciones suficientes para **brindar asesoría, orientación, asistencia legal** en caso de ser víctima de algún caso de violencia, mismas que serán atendidas por el área administrativa que corresponda de acuerdo con sus competencias.

5. 3. Dirección General de Evaluación y Control de la Gestión Universitaria

Es la autoridad institucional para investigar y substanciar el Procedimiento de Responsabilidad Administrativa, a través de la **Dirección de Atención a las Faltas Administrativas**, cuando los hechos se atribuyan presuntamente a una persona integrante del sector administrativo, mediante queja o denuncia presentada por cualquier persona que tenga conocimiento de los hechos.

5. 4. Defensoría de los Derechos Universitarios

Tiene como objeto vigilar el respeto, garantía, protección y promoción de los derechos universitarios y de las y los universitarios a través de tres funciones esenciales: la asesoría sobre asuntos universitarios; la representación jurídica de integrantes de la comunidad universitaria en procedimientos de responsabilidad universitaria y la revisión al actuar de autoridades universitarias a fin de evitar y detener posibles afectaciones a derechos



5. 5. Espacios académicos

De acuerdo con el Estatuto Universitario (Universidad Autónoma del Estado de México, 2025b), las instancias y espacios universitarios, observando los principios de tolerancia, respeto, igualdad y no discriminación, llevarán a cabo acciones y conformarán planes y programas específicos orientados a prevenir, atender y sancionar cualquier tipo y modalidad de violencia, que lesione o sea susceptible de dañar la dignidad o integridad de quienes conforman la comunidad universitaria; por lo cual, los espacios académicos cuentan con la facultad para poder atender a las personas que requieran de asistencia ante la experimentación de un caso de violencia, para que esta a su vez cuente con información, orientación o asistencia de la instancia pertinente.

5. 6. Medidas provisionales

Las medidas provisionales o precautorias derivan de un procedimiento iniciado por la comisión de un hecho presuntamente constitutivo de violencia, su fin es prevenir la continuidad de hechos de violencia y el riesgo de una posible vulneración de derechos humanos y/o universitarios de personas integrantes de la comunidad universitaria; tienen como finalidad la protección, respeto y garantismo de los derechos de las personas usuarias. Su determinación y aplicación depende de la autoridad institucional que conozca del asunto en concreto.

6. Sanción a casos de violencia

La Universidad, a través de los órganos correspondientes (consejos de gobierno, consejo universitario) conocerá, resolverá y, en su caso, sancionará las conductas que puedan ser causa de una falta a la responsabilidad universitaria o administrativa, dicha conducta debe haber sido realizada dentro de la institución y cometida por integrantes de la comunidad universitaria, individual o colectivamente, independientemente de que tales hechos o actos puedan ser juzgados por instituciones externas. Las autoridades institucionales en materia de responsabilidad universitaria y administrativa, actuarán conforme a la legislación universitaria, escuchando a las partes y observando las instancias, recursos y procedimientos conducentes.

Es necesario tener presente que los hechos constitutivos de violencia en la Universidad son naturalmente graves, por lo que no es procedente la mediación o conciliación, por lo que la aplicación de sanciones depende de las particularidades del caso y el sector al que pertenezca la(s) persona(s) ofensora(s), de conformidad con el estatuto vigente.



7. Erradicación de la violencia

7.1. Justicia restaurativa

La Universidad con el objeto de construir una verdadera cultura de paz y cercanía, contará con acciones que promuevan la justicia restaurativa como una ruta hacia la integración de la comunidad universitaria, permitiendo restaurar el tejido universitario que se hubiese visto afectado por la comisión de hechos violentos, para tal efecto, es la Defensoría de los Derechos Universitarios, la instancia encargada de dar escucha a las necesidades de los distintos espacios universitarios. Para ello es necesario:

- Contar con la voluntad por escrito de las personas de la comunidad universitaria que desean sumarse
- No revictimizar a las personas que hubiesen experimentado o vivido violencia
- Recibir solicitud expresa, consentida y conocida entre las personas intervinientes de los hechos.

La Defensoría podrá sostener comunicación con las personas interesadas de manera directa, para hacer de su conocimiento las acciones puestas a su disposición, dando un debido seguimiento y atendiendo las acciones requeridas.

7.2. Trabajos con personas ofensoras

La Universidad comprometida con generar condiciones que permitan la no repetición de actos violentos, la reeducación y una verdadera reparación del tejido universitario, pondrá a consideración de las personas que hayan sido sancionadas por actos de discriminación, exclusión o violencia, su participación en actividades de capacitación sobre igualdad, inclusión y cuidados; talleres de identificación y desnaturalización de las violencias; así como en acciones comunitarias de unificación universitaria.

Las actividades mencionadas tendrán que ser coordinadas entre las distintas dependencias administrativas con competencia para la atención de violencia, con la finalidad de que se brinde la información sobre los contenidos impartidos por personal especializado y puedan tener un impacto en la comunidad universitaria.



7. 3. Círculos de Paz

Los Círculos de Paz son una práctica de justicia restaurativa que reúne a las personas en un espacio de diálogo, escucha y participación equitativa. Mediante la palabra compartida, el respeto mutuo y la reflexión colectiva, promueven la construcción de relaciones más sólidas, el fortalecimiento del sentido de comunidad y la creación de acuerdos orientados al bienestar común. Asimismo, constituyen una forma de democracia participativa que busca incluir todas las voces en la toma de decisiones (Zehr, 2007: 61–63).

Los Círculos de Paz contarán con una persona facilitadora encargada de promover y conducir el diálogo, garantizando un espacio de escucha activa para la comunidad universitaria participante. A través de este proceso, se buscará la construcción de acuerdos orientados a fortalecer la convivencia, con base en los valores y principios universitarios.



Referencias

- ANUIES y RENIES (2021), Modelo para la atención de la violencia de género en Instituciones de Educación Superior. Disponible en: <https://www.anuies.mx/media/docs/avisos/pdf/210202094920ModeloDeProtocolo.pdf> [23 de junio de 2026]
- Bachelet, Michelle (2021), La igualdad es el corazón de los derechos humanos: Mensaje para el día de los Derechos Humanos. Disponible en: <https://www.ohchr.org/es/2022/01/equality-heart-human-rights> [23 de junio de 2026]
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (2021), Ley General de Educación Superior. Disponible en: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGES_200421.pdf [23 de junio de 2026]
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, (2025). Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPED.pdf> [23 de junio de 2026]
- Cámara de Diputados del H. Congreso de Unión (2026), Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencias. Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf> [23 de junio de 2026]
- Cámara de Diputados del H. Congreso de Unión (2026b), Ley General para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres. Disponible en: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Ley_General_para_la_igualdad_Sustantiva_entre_Mujeres_y_Hombres.pdf [23 de junio de 2026]
- CNDH (1948), Declaración Universal de Derechos Humanos. Disponible en: https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/doc/Programas/TrataPersonas/MarcoNormativoTrata/In-Internacionales/Universales/Declaracion_UDH.pdf [23 de junio de 2026]
- CNDH (2024), Primeros auxilios psicológicos. Disponible en: <http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/PrimerosAuxPsicologicos.pdf> [23 de junio de 2026]
- CNDH (2022), Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Marco Normativo, Disponible en: https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-04/Ley_GAMVLV.pdf [23 junio de 2026]
- Comisión Nacional de Bioética (2012), Análisis Bioético de las Políticas Públicas de Salud. Disponible en: salud.gob.mx: https://conbioetica-mexico.salud.gob.mx/descargas/pdf/cursos/proteccion_grupos_vulnerables.pdf [23 junio de 2026]
- Consejería Jurídica Universitaria (2005), Reglamento de la Defensoría de los Derechos Universitarios de la Universidad Autónoma del Estado de México. Disponible en: <https://cj.uaemex.mx/images/normatividad/phpoffice/pdf/reglamento/7.pdf> [23 junio de 2026]
- Consejería Jurídica Universitaria (2026), Lineamientos de los Rizomas para la Igualdad de la Universidad Autónoma del Estado de México. Disponible en: <https://cj.uaemex.mx/images/normatividad/phpoffice/pdf/lineamiento/28.pdf> [23 junio de 2026]



- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (2016), Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales. Disponible en: <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/225271/glosario-TDSyG.pdf> [23 junio de 2026]
- Constitución Política de México (2021), Artículo 8. Derecho de Petición. Disponible en: www.constitucionpolitica.mx: <https://www.constitucionpolitica.mx/titulo-1-garantias-individuales/capitulo-1-derechos-humanos/articulo-8-derecho-peticion> [23 junio de 2026]
- Diario Oficial de la Federación (2026), PROGRAMA Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar las Violencias contra las Mujeres 2026-2030. Disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/1079216/IPIPASEVM_2026-2030_DOI.pdf [23 de junio de 2026]
- FIP (2022). ¿Qué sabemos de la inclusión y su relación con la construcción de paz? Disponible en: <https://storage.ideaspaz.org/documents/que-sabemos-de-inclusion.pdf> [23 de junio de 2026]
- Gobierno de México (2025), Plan Nacional de Desarrollo 2025-2030. Disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/981072/PND_2025-2030_v250226_14.pdf [23 de junio de 2026]
- Gobierno del Estado de México (2026). Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México. En el Periódico Oficial Gaceta del Gobierno. Disponible en: <https://legislacion.edomex.gob.mx/sites/legislacion.edomex.gob.mx/files/files/pdf/ley/vig/leyvig001.pdf>
- González, María Camila (2023), “Acuerpar la verdad de las mujeres e incidir en la no repetición” en Boletín Paz con Mujeres [En línea], 2023. Disponible en: <https://www.humanas.org.co/boletin-paz-con-mujeres-acuerpar-la-verdad-de-las-mujeres/> [23 de junio de 2026]
- ONU (2018), La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe (LC/G.2681-P/Rev.3). Disponible en: <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/cb30a4de-7d87-4e79-8e7a-ad5279038718/content> [23 de junio de 2026]
- OEA (2024), Guía para la aplicación de medidas de corresponsabilidad de los cuidados en las empresas. Disponible en: chrome-extension://efaidnbnmnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.oas.org/es/cim/docs/GCE_ESP.pdf
- ONU Mujeres (2022), Género e interseccionalidad. Disponible en: <https://escuelajudicial.oaj.gob.mx/OpenLMS/SegundaGeneracion/m1/u6/views/u3/2.html> [23 de junio de 2026]
- OMS (2002), Informe mundial sobre la violencia y la salud. Disponible en: <https://iris.who.int/server/api/core/bitstreams/f050efba-691a-401b-8fe3-11201cab4ed7/content> [23 de junio de 2026]
- Ortiz, Dianna (2008), “Los procesos de acompañamiento”, en Beristain, Carlos Diálogos Sobre la Reparación. Experiencias en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos, México: Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.



- Periódico Oficial de la Federación “Gaceta del Gobierno del Estado de México” (2026). Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México. Disponible en: <https://legislacion.edomex.gob.mx/sites/legislacion.edomex.gob.mx/files/files/pdf/ley/vig/ley-vig001.pdf> [23 de junio de 2026]
- Poder Ejecutivo del Estado de México, (2024). Decreto por el que se Emite el Plan De Desarrollo del Estado de México 2023–2029. Disponible en: <https://transparenciafiscal.edomex.gob.mx/sites/transparenciafiscal.edomex.gob.mx/files/files/pdf/marco-programatico-presupuestal/PDEM2023-2029/PDEM2023-2029.pdf> [23 de junio de 2026]
- Secretaría de Educación Pública (2020), Contención emocional en tiempos de crisis. Disponible en: <https://educacionespecial.sep.gob.mx/storage/recursos/aprende3/WHAXUocDOM-PROPUESTA-CONTENCION-EMOCIONAL.pdf> [23 de junio de 2026]
- Suprema Corte de Justicia de la Nación (2021), Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer. Disponible en: <https://www.scjn.gob.mx/igualdad-de-genero/cedaw> [23 de junio de 2023]
- UNICEF (2025), ¿Qué son los derechos humanos?. Disponible en: <https://www.unicef.org/es/convencion-derechos-nino/que-son-derechos-humanos> [23 de junio de 2026]
- Universidad Autónoma del Estado de México, (2021). Plan General de Desarrollo 2021–2030. Disponible en: http://planeacion.uaemex.mx/docs/PGD_2021-2033.pdf. [23 de junio de 2026]
- Universidad Autónoma del Estado de México. (2022). Reglamento del procedimiento de Responsabilidad Universitaria de la Universidad Autónoma del Estado de México. Disponible en: <https://cj.uaemex.mx/images/normatividad/phpoffice/pdf/reglamento/35.pdf> [23 de junio de 2026]
- Universidad Autónoma del Estado de México. (2024). Reglamento del procedimiento de Responsabilidad Administrativa de la Universidad Autónoma del Estado de México. Disponible en: <https://cj.uaemex.mx/images/normatividad/phpoffice/pdf/reglamento/42.pdf> [23 de junio de 2026]
- Universidad Autónoma del Estado de México. (2025). Plan rector de desarrollo institucional 2025–2029. Disponible en: https://prdi20252029.uaemex.mx/wp-content/uploads/2026/01/PRDI_25-29_web.pdf [23 de junio de 2026]
- Universidad Autónoma del Estado de México. (2025b). Estatuto Universitario de la Universidad Autónoma del Estado de México. Gaceta Universitaria, núm. Extraordinario, Julio 2025. Disponible: https://cj.uaemex.mx/images/normatividad/phpoffice/pdf/estatuto/Estatuto_Universitario.pdf [23 de junio de 2026]
- Universidad Autónoma del Estado de México. (2025c). Acuerdo por el que se establece la estructura orgánico-funcional y se definen las atribuciones y funciones de la Secretaría de Igualdad Sustantiva y Cuidados de la Universidad Autónoma del Estado de México. Obtenido de Consejería Jurídica Universitaria: <https://cj.uaemex.mx/images/normatividad/phpoffice/pdf/acuerdos/rector/2025/02.pdf>

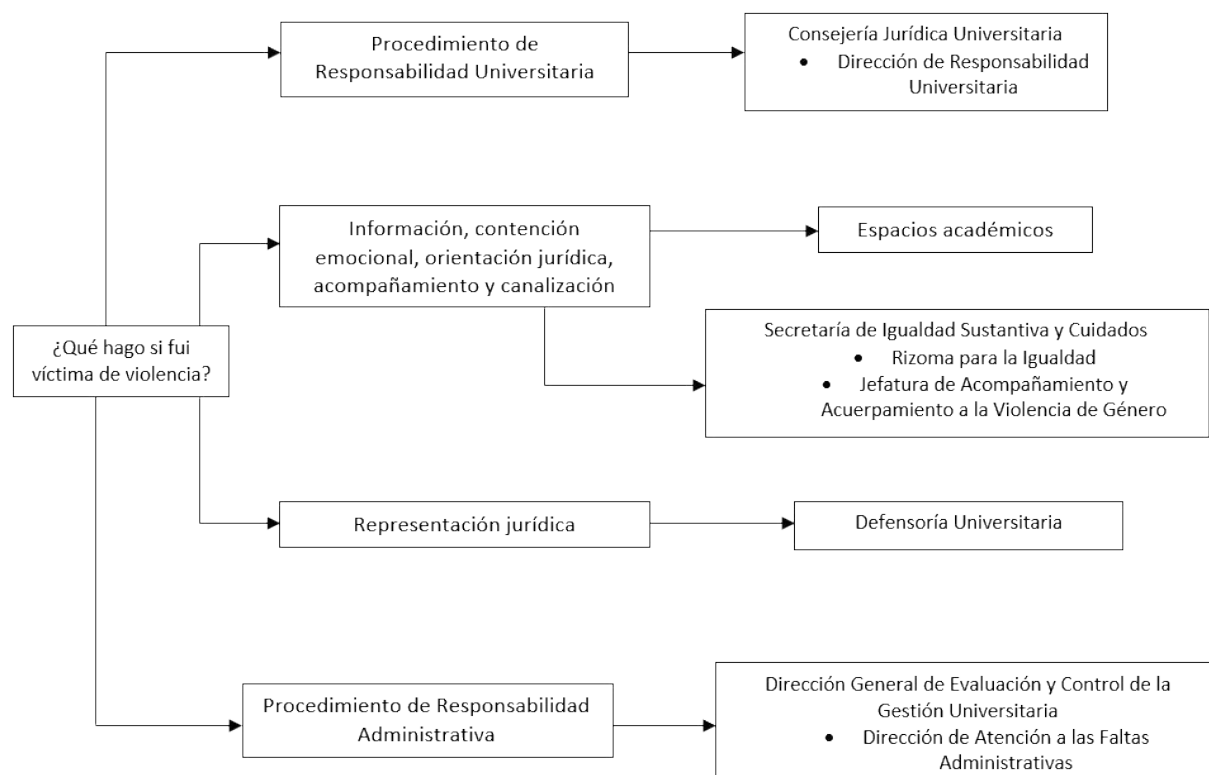


- Universidad Autónoma del Estado de México. (2026). Acuerdo por el que se constituyen los Rizomas para la Igualdad, de la Universidad Autónoma del Estado de México. Disponible en: <https://cj.uaemex.mx/images/normatividad/phpoffice/pdf/acuerdos/rector/2026/02.pdf> [23 de junio de 2026]
- Universidad Autónoma del Estado de México. (2026b). Reglamento de la Administración Universitaria de la Universidad Autónoma del Estado de México. Disponible en: <https://cj.uaemex.mx/images/normatividad/phpoffice/pdf/reglamento/28.pdf> [23 de junio de 2026]
- Universidad Autónoma del Estado de México. (2026c). Lineamientos de los Rizomas para la Igualdad, de la Universidad Autónoma del Estado de México. Disponible en: <https://cj.uaemex.mx/images/normatividad/phpoffice/pdf/lineamiento/28.pdf> [23 de junio de 2026]
- Zehr, Howar. (2007). El pequeño libro de la justicia restaurativa. Estados Unidos: Good Books

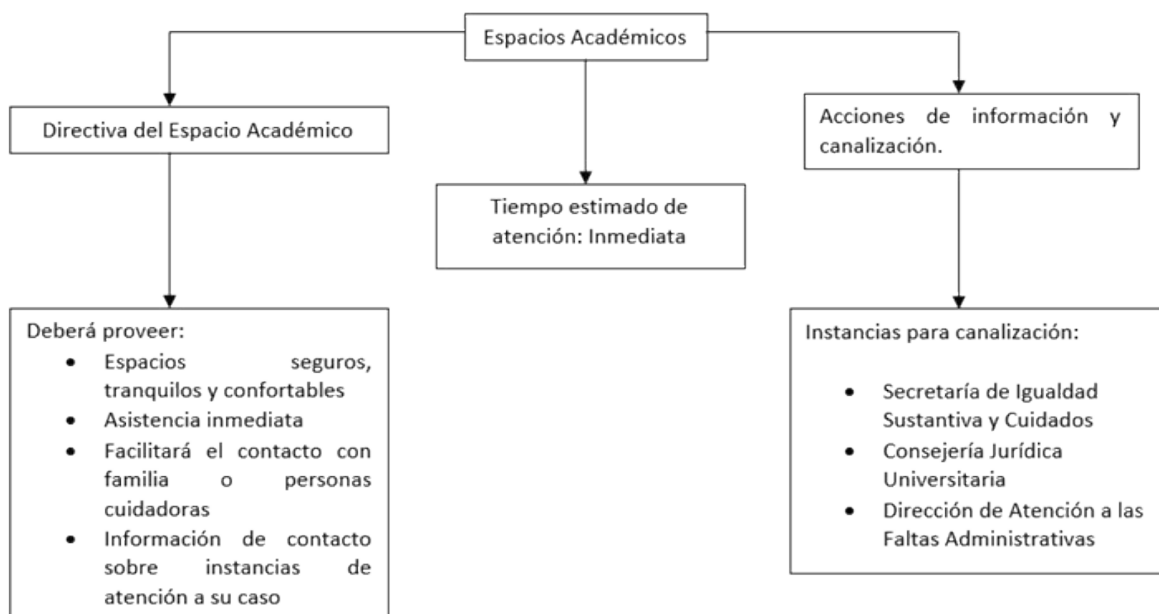


Anexos

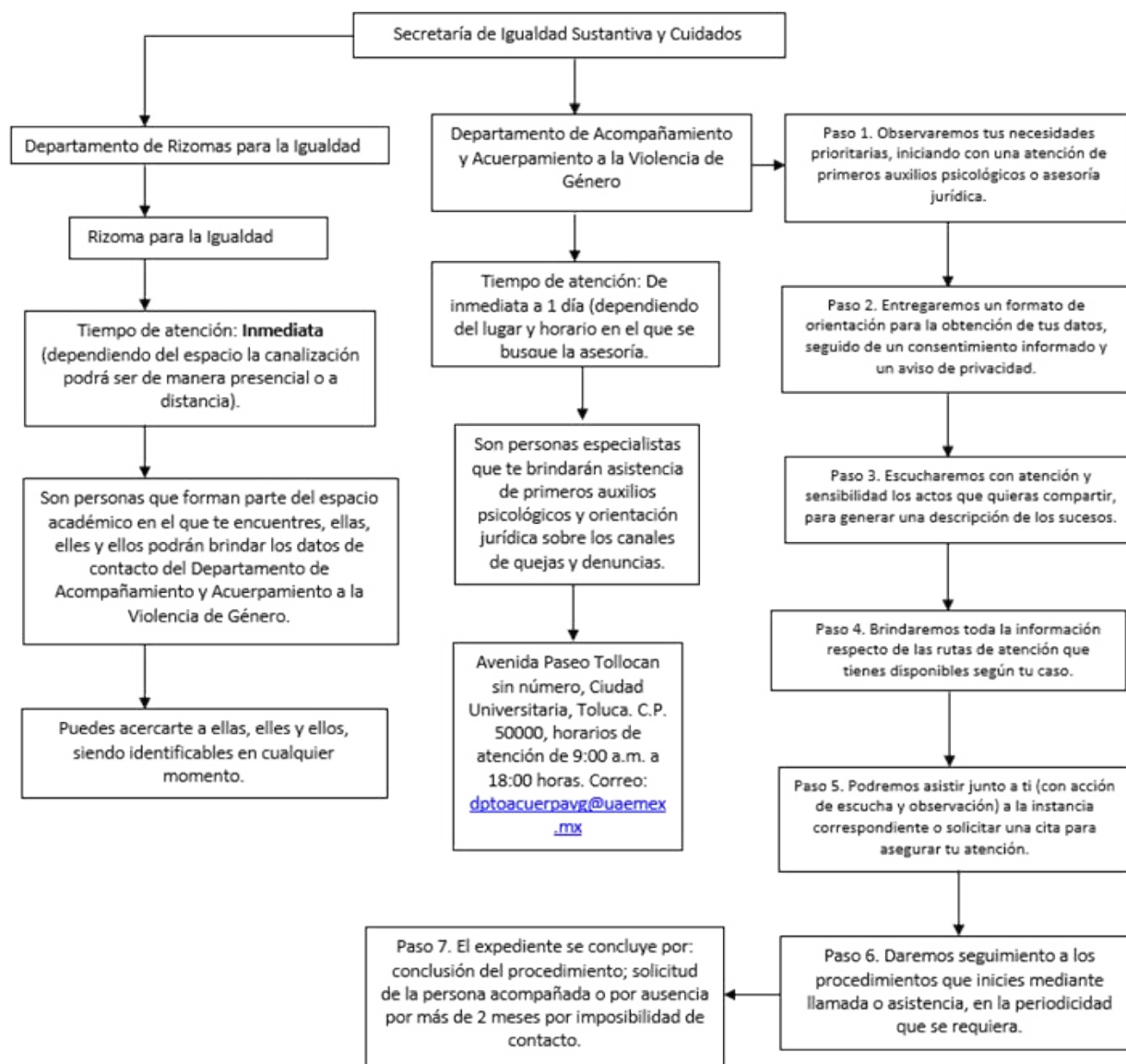
Anexo 1. Esquema de áreas institucionales respondientes a casos de violencia



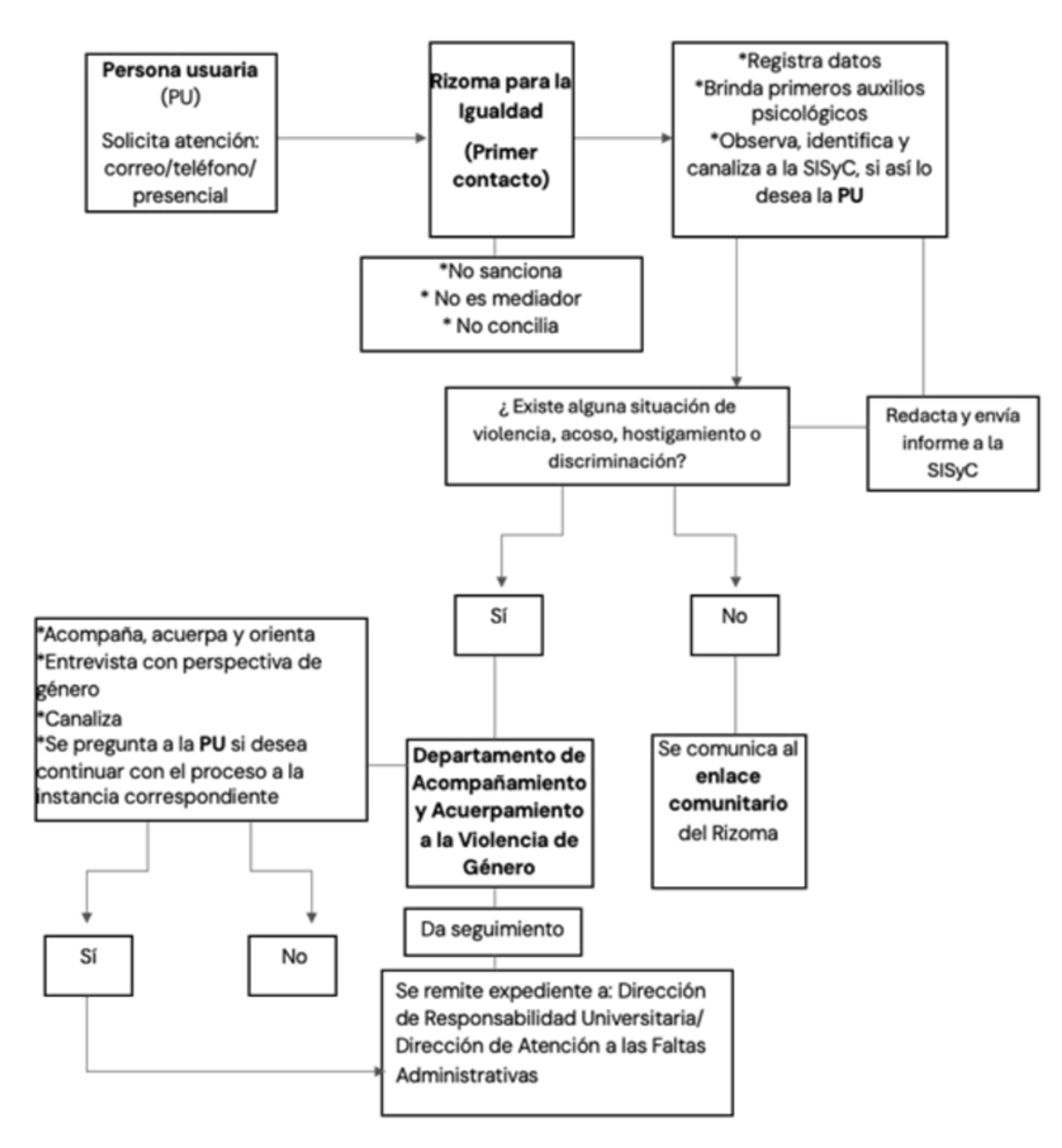
Anexo 2. Esquema de atención en Espacios Académicos



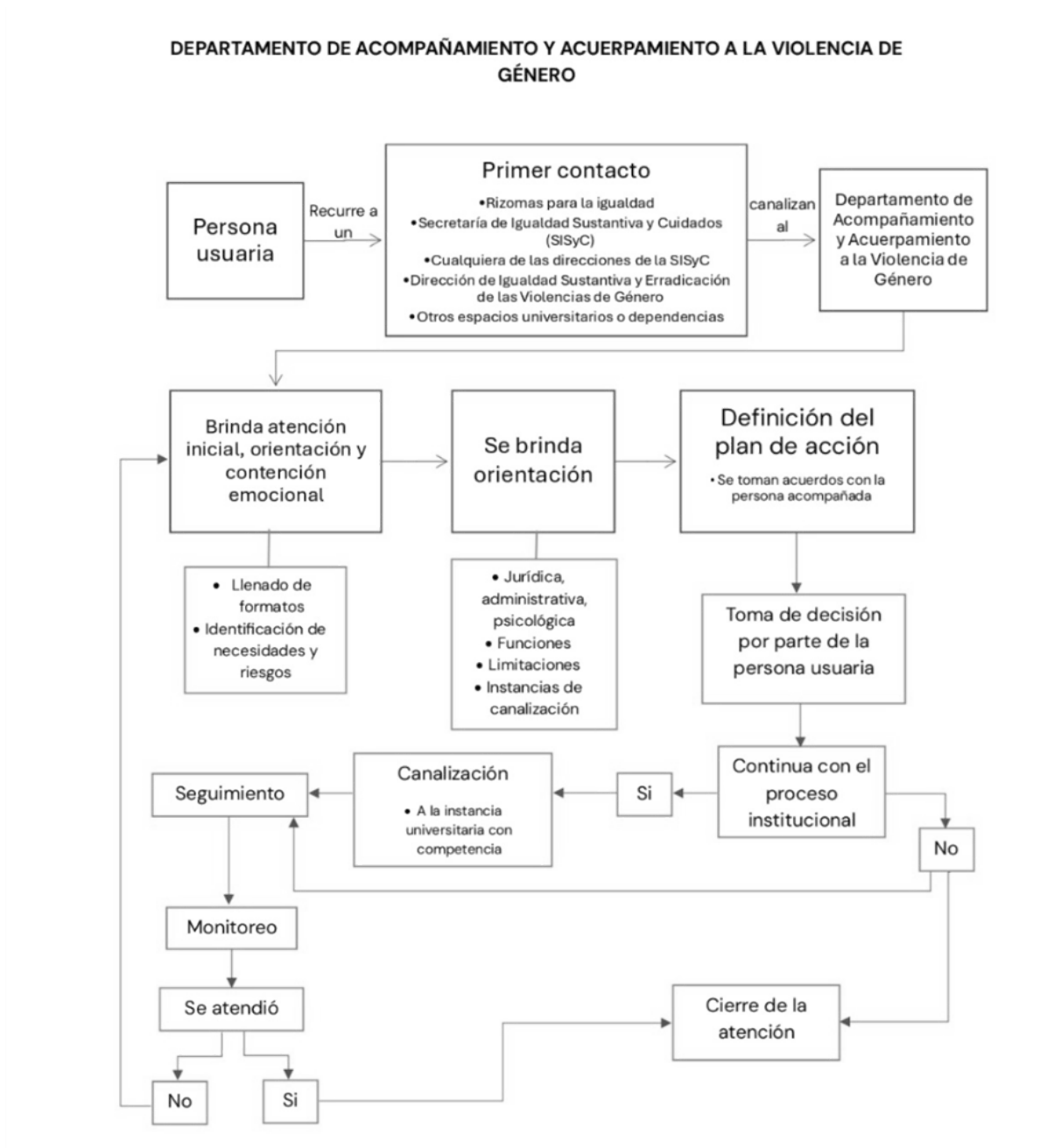
Anexo 3. Esquema de atención en la Secretaría de Igualdad Sustantiva y Cuidados



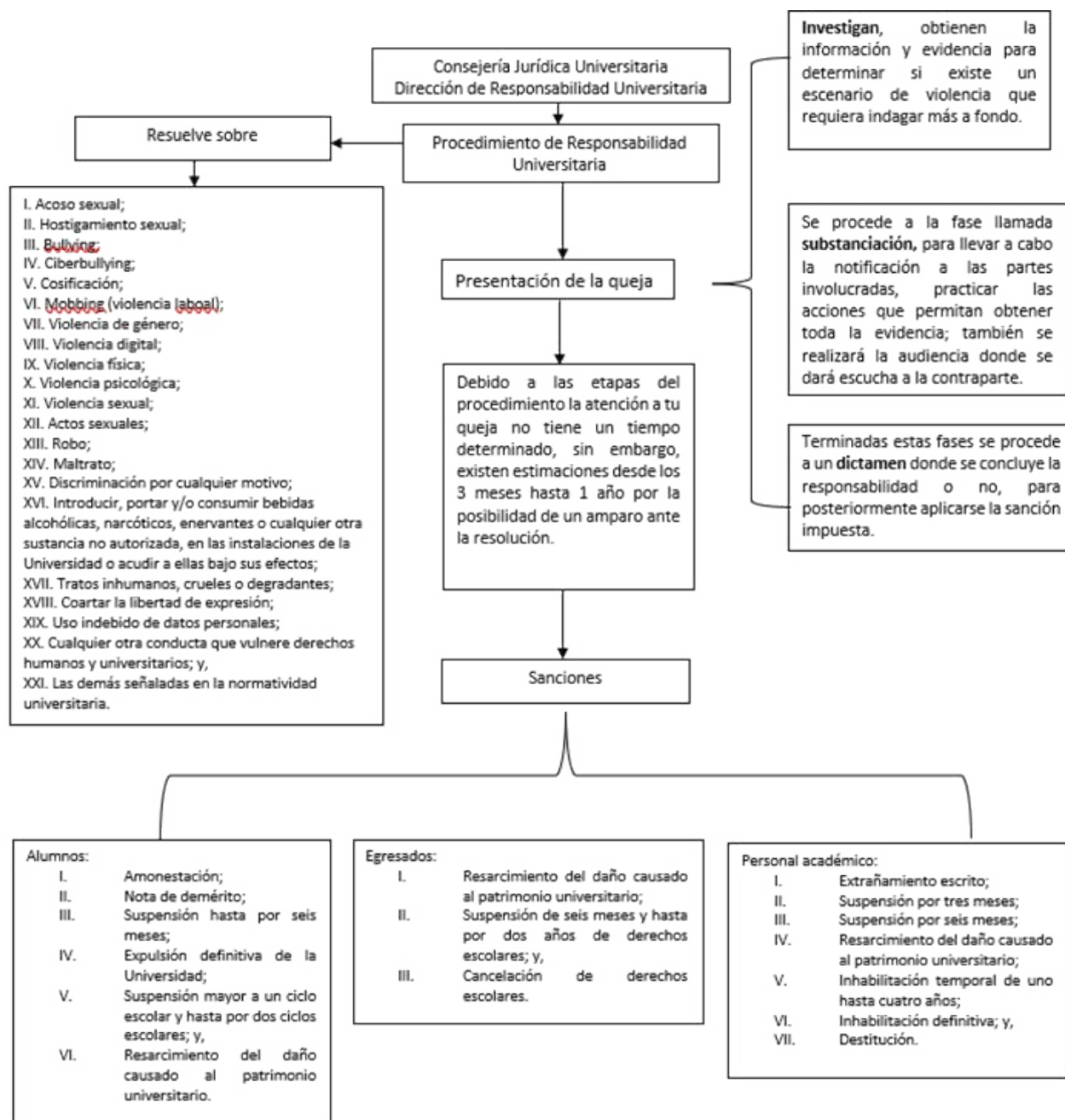
Anexo 4. Esquema de atención en los Rizomas para la Igualdad



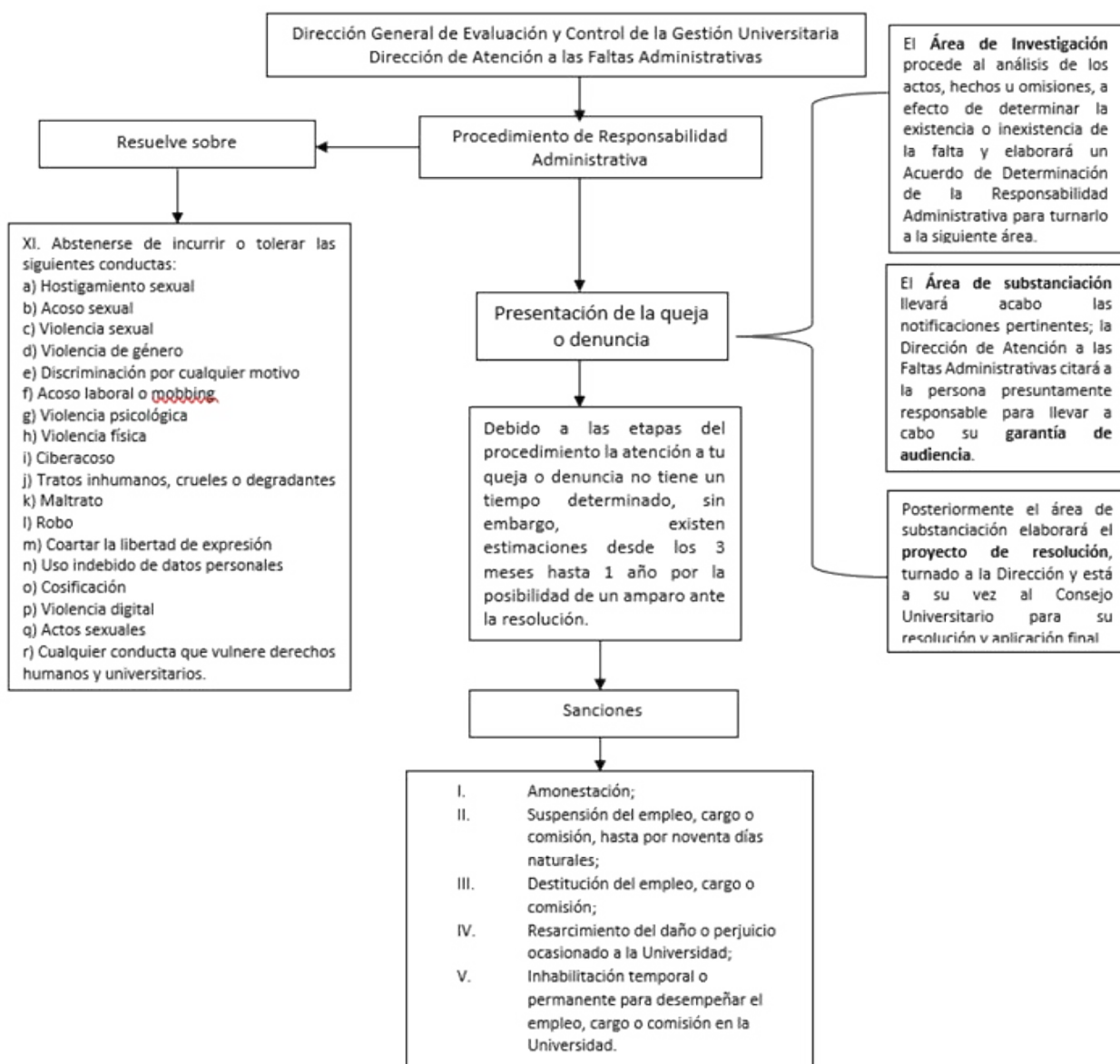
Anexo 5. Esquema de atención en el Departamento de Acompañamiento y Acuerpamiento a la Violencia de Género



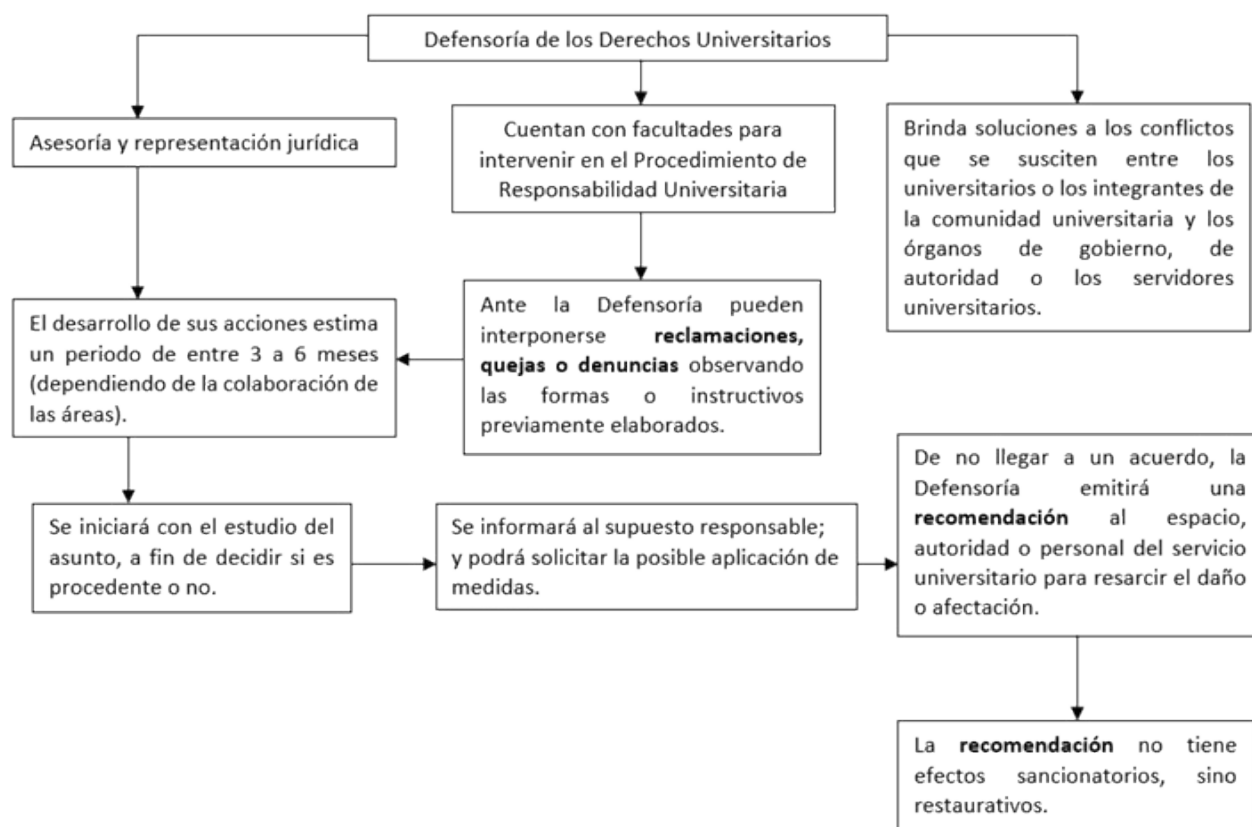
Anexo 6. Esquema de atención en la Consejería Jurídica Universitaria



Anexo 7. Esquema de atención en la Dirección General de Evaluación y Control de la Gestión Universitaria



Anexo 8. Esquema de atención en la Defensoría de los Derechos Universitarios



Los anexos que a continuación se presentan son de uso exclusivo del Departamento de Acompañamiento y Acuerpamiento a la Violencia de Género perteneciente a la Secretaría de Igualdad Sustantiva y Cuidados.

Anexo 9. Formato de solicitud general



Universidad Autónoma del Estado de México

FORMATO DE SOLICITUD

El presente formato recupera los datos necesarios para una atención efectiva de solicitud de información o atención ante posibles hechos de violencia de género. El tratamiento de los datos se realizará conforme a lo establecido en la Ley de Protección de Datos Personales del Estado de México.

Área receptora:		
Espacio en el que se atiende:		
Persona que recibe la solicitud:		
Fecha	Hora de recepción	Hora de término
Nombre, seudónimo o iniciales de la persona solicitante:		
Correo electrónico:	Número telefónico:	Tipo de contacto preferente:
Problemática, tipo de violencia, señalamiento o solicitud:		
Descripción breve:		
Área a la que se canaliza:		

Nombre y firma de la persona solicitante:

Nombre y firma de la persona que recibe la solicitud:



Anexo 10. Formato único de atención



Universidad Autónoma del Estado de México

FORMATO ÚNICO DE ATENCIÓN

FECHA: _____

NÚMERO DE EXPEDIENTE: _____

Número de cuenta o de empleada (o, e)	Nombre o seudónimo	Espacio Universitario	Nivel Educativo
Género	Orientación Sexual	Fecha de nacimiento	¿Pertenece a algún grupo indígena?
¿Habla alguna lengua indígena?	¿Tiene alguna discapacidad?	¿Es afrodescendiente?	Medios de contacto
	Si: ____ No: ____ Cual: ____		Celular: Número alterno:

Antecedentes del caso			
Relación con la persona que ejerce violencia	¿En cuántas ocasiones ha experimentado violencias ?	Tiempo de violencia	¿Presenta lesiones?
• Pareja • Personal docente • Compañero (a) escolar (estudiantado) • Personal administrativo • Personal que brinda servicios • Compañero de trabajo • Jefe o jefa • Persona desconocida	• Nunca • 1 vez • 2 a 5 veces • 6 a 9 veces • Más de 10 veces	Único Menos de un año De 1 a 5 años De 6 a 9 años Más de 10 años	• Si
			• No
			¿En qué partes?
			Requiere atención médica urgente - Si - No



Secretaría de Igualdad Sustantiva y Cuidados
Ciudad Universitaria, Cerro de Coatepec s/n, Col. Universidad, Toluca de Lerdo, México.
Planta Baja del Edificio de REDALYC.



SISC| DISEVG



Secretaría de Igualdad Sustantiva y Cuidados



Universidad Autónoma del Estado de México

DATOS DE LA PERSONA QUE GENERA VIOLENCIA			
Número de cuenta o de empleada (o, e)	Nombre o seudónimo	Espacio Universitario	Nivel Educativo
Género	Edad	Datos de localización opcional	¿Consume alcohol y/o drogas?
¿Porta o posee armas?	¿Tiene antecedentes psiquiátricos?	¿Cuenta con la complicidad de alguien?	¿Se ha notificado a alguna autoridad?
	Si: ____ No: ____ Cual: ____		Si: ____ No: ____ Especificar a quien: ____

Identificación de las violencias experimentadas			
Tipos Describir brevemente	Modalidades	Describir brevemente la modalidad	Nivel de riesgo detectado
Física	• Familiar • Laboral y Docente • Comunitaria • Institucional • Noviazgo • Feminicida • Obstetricia • Política • Digital		
Psicológica			
Sexual			
Económica			
Patrimonial			



Secretaría de Igualdad Sustantiva y Cuidados
Ciudad Universitaria, Cerro de Coatepec s/n, Col. Universidad, Toluca de Lerdo, México.
Planta Baja del Edificio de REDALYC.



SISCÍ DISEVG



Secretaría de Igualdad Sustantiva y Cuidados



Universidad Autónoma del Estado de México

ATENCIONES REALIZADAS			
Vinculación a consejería jurídica	Vinculación con instituciones externas	Vinculación con Espacio Universitario	Vinculación con la Dirección de Atención a las Faltas Administrativas
- Especificar qué día se presentarán en consejería	-DIFEM -Procuraduría NNA -SeMujeres - Instituto Municipal de la Mujer -Fiscalía	Especificar qué tipo	- Especificar qué día se presentarán en consejería

Breve Descripción de lo sucedido

Redes de apoyo			
Nombre	Parentesco y/o relación	Tipo de apoyo	Teléfono



Secretaría de Igualdad Sustantiva y Cuidados
Ciudad Universitaria, Cerro de Coatepec s/n, Col. Universidad, Toluca de Lerdo, México.
Planta Baja del Edificio de REDALYC.



SISCÍ DISEVG



Secretaría de Igualdad Sustantiva y Cuidados



Universidad Autónoma del Estado de México

Plan de seguimiento			
Actividad	Objetivo	Fecha de desarrollo	Observaciones

NOMBRE Y FIRMA DE CONFORMIDAD DE LA USUARIA	NOMBRE Y FIRMA DE LA PERSONA PROFESIONISTA QUE BRINDO LA ATENCIÓN CÉDULA PROFESIONAL No.



Todos los datos aquí proporcionada será usada únicamente con fines de canalización a las áreas correspondientes, para mayor información respecto al tratamiento de sus datos puede consultarse en el Aviso de Privacidad de la Universidad Autónoma del Estado de México.



Secretaría de Igualdad Sustantiva y Cuidados
Ciudad Universitaria, Cerro de Coatepec s/n, Col. Universidad, Toluca de Lerdo, México.
Planta Baja del Edificio de REDALYC.



SISCÍ DISEVG



Secretaría de Igualdad Sustantiva y Cuidados

Anexo 11. Formato de consentimiento informado



Universidad Autónoma del Estado de México

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Fecha: _____

La (el) que suscribe _____
(Nombre y apellidos) con número de cuenta (o número de empleada (e.o))
_____, manifiesto que la Mtra. Nohemi Legorreta Ávalos, me ha brindado
información suficiente sobre el proceso de acompañamiento en situaciones de
violencias que se brinda de manera gratuita por el Departamento de Acompañamiento
y Acuerpamiento, mismo que pertenece a la Secretaría de Igualdad Sustantiva y
Cuidados; por ello expreso mi consentimiento para:

- Recibir asesoría sobre los canales de actuación y atención en caso de denuncia o queja
- Compartir información personal que será de uso exclusivo del área
- Asistir a las reuniones que se generen derivadas del acompañamiento o en su caso cancelar las citas con 24 horas de anticipación.

Manifiesto que la Mtra. Nohemí Legorreta Ávalos me informó de manera clara el
tratamiento de mi información personal de acuerdo con la Ley de Protección de Datos
Personales del Estado de México que:

- Mis datos serán confidenciales y se compartirán únicamente bajo mi solicitud a las autoridades correspondientes.
- En caso de ser necesario, se expresará de manera escrita mi consentimiento o el de mi representante legal para la ruptura de la confidencialidad de mi información.

AUTORIZO y doy CONSENTIMIENTO para comenzar con el acompañamiento que se
brinda por parte de la Universidad Autónoma del Estado de México.

Para dejar constancia de todo ello, firmo a continuación:

Firma

Fecha

Datos de la persona que brindará el acompañamiento

Nombre

Firma

Fecha



Secretaría de Igualdad Sustantiva y Cuidados
Ciudad Universitaria, Cerro de Coatepec s/n, Col. Universidad, Toluca de Lerdo, México.
Planta Baja del Edificio de REDALYC.



SISC DISEVG



Secretaría de Igualdad
Sustantiva y Cuidados



Universidad Autónoma del Estado de México

APARTADO PARA LA REVOCACIÓN DEL CONSENTIMIENTO

Yo, revoco el consentimiento
de participación en el proceso, arriba firmado.

Firma y Fecha de la revocación:



Secretaría de Igualdad Sustantiva y Cuidados
Ciudad Universitaria, Cerro de Coatepec s/n, Col. Universidad, Toluca de Lerdo, México.
Planta Baja del Edificio de REDALYC.



SISC| DISEVG



Secretaría de Igualdad
Sustantiva y Cuidados



Elaborado por:
Secretaría de Igualdad Sustantiva y Cuidados
Colaboración:
Consejería Jurídica Universitaria
Dirección General de Evaluación y Control de la Gestión Universitaria
Defensoría de los Derechos Universitarios
Junio, 2026

