



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL  
ESTADO DE MORELOS

# UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS

## ÓRGANO INFORMATIVO UNIVERSITARIO

*Adolfo Menéndez Samará*

### CONTENIDO

Protocolo para la cultura de paz, prevención y atención a  
las violencias en la UAEM

#### DIRECTORIO

##### DIRECTORA

Mtra. María Delia Adame Arcos  
Secretaria General

##### FORMACIÓN

Ana Lilia García Garduño  
Asistente Técnico

**NÚMERO 141**

**AÑO XXX**

**10 DE ABRIL DE 2025**

La circulación de este órgano  
oficial fue aprobada el día  
9 de febrero de 1995  
en sesión ordinaria del  
Consejo Universitario

*Por una humanidad culta*

Universidad Autónoma del Estado de Morelos  
Av. Universidad 1001, Chamilpa, Cuernavaca, Morelos, 62209  
Tel. 329-7007, 329-7006 y 329-7000 ext. 3105

---

## INTRODUCCIÓN

Las instituciones de educación superior y su tipo medio superior, al ser espacios de formación integral, deben de responder a las obligaciones nacionales e internacionales de promoción, protección, respeto y garantía de los derechos humanos, por lo que tienen el deber fundamental de garantizar un ambiente seguro, inclusivo, libre de violencia y discriminación para todas las personas que forman parte de la comunidad universitaria: autoridades, estudiantes, personal académico y administrativo.

La presencia de actos de violencia y discriminación en el ámbito universitario genera graves consecuencias en el bienestar físico, emocional y académico de las personas afectadas, además de deteriorar el clima institucional y obstaculizar el cumplimiento de los objetivos educativos.

La Universidad Autónoma del Estado de Morelos (UAEM), comprometida con la generación de una Cultura de la Paz y con el respeto a los derechos humanos, aprobó, por medio de su Consejo Universitario, el *Protocolo de actuación para la prevención y atención temprana de casos de violencia en la UAEM* en diciembre del 2018.<sup>1</sup> En dicho documento se incluyeron medidas de protección primarias, las cuales son indispensables para hacerle frente a los fenómenos y acciones que atentan gravemente contra la dignidad y el respeto de quienes conforman la comunidad universitaria. Desde entonces, este documento se erige como un instrumento de prevención, erradicación de conductas, y de factores y mecanismos que contribuyen a la repetición de dichos actos, los cuales alteran la armonía, el orden y el respeto en el espacio universitario.

Asimismo, el 15 de diciembre del 2021 se firmó el pronunciamiento de Cero tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, así como a toda forma de violencia contra las mujeres o cualquier acto que atente contra la dignidad e integridad de las personas, promovido por el Instituto de la Mujer para el Estado de Morelos, en coordinación con la Secretaría de Educación del Estado de Morelos. El citado pronunciamiento expresó el compromiso de las instituciones de educación superior del estado de Morelos a impulsar acciones que promuevan la igualdad, así como implementar mecanismos de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres en todos sus espacios académicos.

Por otra parte, derivado de los compromisos adquiridos con la Dirección General de Educación Superior Universitaria e Intercultural (DGESUI), de la Secretaría de Educación Pública, quien tiene como una meta que las instituciones de educación superior establezcan un plan de trabajo que abarque los temas de construcción de Cultura de Paz, es que la UAEM ha puesto en marcha una estrategia de prevención, atención, sanción y erradicación de las violencias en todas las instalaciones universitarias.

Aunado a lo anterior, el marco normativo nacional y estatal que comprende la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; la Ley General de Educación Superior; la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres; la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; Ley General de Educación; la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación; Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Morelos; la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Morelos; la Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades entre Hombre y Mujeres en el Estado de Morelos; la Ley de Educación del Estado de Morelos; la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Morelos, establece que es obligación de las instituciones de educación superior contar con protocolos de atención, instancias y personal capacitado para la prevención, atención, sanción de las violencias entre sus integrantes.

Es por ello por lo que, mediante sesión ordinaria del Consejo Universitario de fecha 30 de junio de 2023, se propuso la implementación de un Plan de Trabajo de Acción en materia de Cultura de Paz, y la construcción de diversas instancias administrativas, así como la reconfiguración de la Unidad de Atención a Víctimas de la Violencia de la UAEM (UAVV), la cual pasó a constituirse como la Unidad de Igualdad de Género de la UAEM.<sup>2</sup>

---

1 Protocolo de actuación para la prevención y atención temprana de casos de violencia en la UAEM, Órgano informativo universitario Adolfo Menéndez Samará, número 107, año XXVII, 18 de febrero del 2019, p. 27 en:

2 Órgano informativo universitario Adolfo Menéndez Samará, número 134, año XXVII, 11 de octubre de 2023, p.13 en: <https://www.uaem.mx/organizacion-institucional/organo-informativo-universitario/Menendez-SamaraNo134.pdf>

---

Posteriormente, el 8 de marzo de 2024 se crea la Dirección General de la Unidad de Género, Igualdad y no Discriminación para atender y dar seguimiento a la comunidad universitaria en situación de violencia y para fomentar políticas universitarias bajo el pleno respeto a los derechos humanos, dignidad, equidad, igualdad e inclusión de género.

En concordancia con lo anterior, y para dar cumplimiento a los más altos estándares internacionales en materia de derechos humanos y combate a la violencia y la discriminación, mediante acuerdo de fecha 20 de marzo de 2024 del Consejo Universitario de la UAEM, se creó la Comisión Especial de Igualdad de Género y No Discriminación. Dicho acuerdo determina que entre las atribuciones de la comisión está la redacción de un proyecto denominado *Protocolo para la cultura de paz, prevención y atención a las violencias en la UAEM*.

Por último, en octubre de 2024, la Unidad de Igualdad de Género (UNIG) se renueva y adquiere un nuevo nombre: Unidad de Género, Igualdad y no Discriminación. Derivado de lo anterior, se puso en marcha la creación de un protocolo actualizado con el cual se pudieran atender las violencias escolares, laborales, de género y por discriminación que acontecieran en la comunidad universitaria, pues era imprescindible constituir un instrumento robusto y eficaz que permitiera una verdadera articulación interinstitucional entre las diversas autoridades y dependencias administrativas de la universidad.

Cabe aclarar que este protocolo atiende las necesidades, las fallas, las ausencias y los vacíos que se presentaron ante la aplicación del protocolo anterior, por lo que el presente protocolo se centró en la Cultura de Paz, la atención a las violencias y la no discriminación.

Este protocolo se pudo realizar gracias a la dedicación y esfuerzo de múltiples áreas que trabajaron en conjunto para contribuir a la cultura de paz, prevención y atención a las violencias en la UAEM, como la Unidad de Género, Igualdad y no Discriminación (UNIG), la cual coordinó el proyecto, la Unidad de Educación Inclusiva, la Procuraduría de los Derechos Académicos, la Oficina del Abogado General, los Consejos Técnicos de las unidades académicas, el Órgano Interno de Control y el Consejo Universitario, a través de su Comisión Especial de Igualdad de Género y no Discriminación.

La paz es un componente esencial en la educación, tal como se refleja en los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU, especialmente en el Objetivo 4 sobre la Educación de Calidad, el Objetivo 5 sobre Igualdad de Género y el Objetivo 16, que aboga por la Paz, Justicia e Instituciones Sólidas. Estos principios han sido adoptados globalmente, y en México, el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024 enfatiza su importancia para el bienestar nacional, ya que nuestro país ha integrado la paz en políticas sociales y de educación a través de estrategias como la prevención de adicciones, la salud mental comunitaria y el fortalecimiento del tejido social para construir un país más seguro y equitativo.

Hoy por hoy, la paz debe ser más que una política pública, debe ser un estilo de vida y la base de la ética del cuidado, además, también debe ser la plataforma para la igualdad de género, la posibilidad de vinculación con la justicia, las competencias ciudadanas, la seguridad social, el desarrollo social, el bienestar social y la salud mental.<sup>3</sup>

Una novedad de este protocolo es que reconoce que el cuidado puede ser una estrategia eficaz para reducir conflictos y fomentar un entorno de respeto y apoyo. Por ello, el apartado dedicado a los cuidados aborda la importancia de los cuidados a infancias, personas adultas y personas que no pueden cuidarse por sí mismas, así como la corresponsabilidad y las acciones que se deben implementar para garantizar una cultura universitaria que contribuye a la integración estatal y nacional del eventual sistema de cuidados.

Tradicionalmente, los cuidados han estado a cargo de las mujeres, es decir, están feminizados, pues prevalece la idea de que las labores domésticas y la crianza corresponden natural e intrínsecamente a las mujeres, a la par de que se priva a algunos hombres de participar activamente en la crianza de hijas e hijos y del cuidado de sus familiares o seres queridos, minando sus lazos afectivos y su desarrollo integral.

Sin embargo, la incorporación de las mujeres al mercado laboral o estudiantil permitió evidenciar las dobles o triples jornadas de trabajo que realizan, ya sea trabajo doméstico o de cuidados, además del trabajo remunerado. Alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres depende, en buena medida, de que ambas partes

---

<sup>3</sup> ANUIES, Estrategia para la construcción de una cultura de paz en las instituciones de educación superior, <https://organoscolegiados.anuiem.mx/asambleageneral/wp-content/uploads/sites/3/2023/06/6-Estrategia-para-la-construccion-de-una-cultura-de-paz-en-las-instituciones-de-educacion-superior-Fusionado-1.pdf>

---

compartan el trabajo de cuidados y el doméstico, y de que exista la posibilidad de participar en igualdad de condiciones en el ámbito universitario.

La UNIG de la UAEM cuenta con una Coordinación de Igualdad, Cultura de Paz y Derechos Humanos, que es la encargada de generar, organizar y trazar estrategias para prevenir, comunicar y transversalizar la perspectiva de género con enfoque en derechos humanos en las diferentes unidades académicas, dependencias administrativas e institutos de la UAEM. Además, desarrolla los mecanismos e insumos para contribuir a la construcción de paz, la igualdad, la paridad y derechos humanos en la comunidad universitaria.

De la misma forma, la UAEM cuenta con la Coordinación de Atención y Asesoría Jurídica del Protocolo, que es el área encargada de consolidar la defensa de los derechos de la comunidad universitaria, con la finalidad de erradicar las violencias en los espacios universitarios que le mandate la normativa universitaria. De esta manera, se brinda atención a las personas de la comunidad universitaria que recientes, en su esfera jurídica, algún tipo de violencia. En los casos en los que se identifique que los hechos, motivo de violencia, pueden constituir un delito, se brinda acompañamiento jurídico a las posibles personas agraviadas para presentar una denuncia ante las instancias competentes. Además, realiza las investigaciones internas correspondientes.

Aunado a lo anterior, se reconoce, por un lado, la necesidad de emitir y transversalizar, en toda la universidad, las medidas de prevención de las violencias y fomentar la cultura de paz; y por el otro, la necesidad de mantener y mejorar la atención, de forma oportuna y debida, a las personas agraviadas de las violencias. Bajo este tenor, se emite el presente *Protocolo para la cultura de paz, prevención y atención a las violencias en la UAEM*, con el cual se busca responder a las demandas actuales de la comunidad universitaria mediante la prevención, debida atención, investigación y sanción en los casos de violencias, en cualquiera de sus expresiones, que se presenten tanto en espacios físicos como virtuales de la universidad y en las que se vean involucradas las personas de la comunidad universitaria que se determinen en el mismo protocolo. De igual forma, con este protocolo se busca implementar un procedimiento ágil y sencillo cuando se tenga conocimiento de violencias en el ámbito universitario y que tienda a mejorar la estructura, procesos y respuesta de las autoridades universitarias, cuyas competencias se reconocen en el propio protocolo.

Este protocolo incluye disposiciones preliminares y dos libros: el primero relativo a la cultura de paz, la prevención, la provención, la corresponsabilidad de los cuidados y el procedimiento de mediación para favorecer la cultura de paz; y el segundo libro recoge las directrices para la atención de la violencia de género, en el cual se enfatizan los procedimientos y las medidas de protección.

Reconociendo la importancia de la labor de toda la comunidad universitaria para transversalizar la perspectiva de género, la prevención de las violencias y la no discriminación, es esencial ofrecer incentivos que refuercen su compromiso y efectividad.

La implementación de sanciones adecuadas y eficaces es esencial para prevenir y combatir la violencia en el ámbito universitario. Las sanciones actúan como un mecanismo disuasorio, en el cual se establecen las consecuencias claras para aquellos que violen las políticas y normas relacionadas con la violencia. Es fundamental que estas sanciones sean justas, proporcionadas y consistentes para garantizar la credibilidad del sistema de justicia interno. La aplicación rigurosa de sanciones envía un mensaje contundente de que las violencias, y especialmente la violencia de género, no se tolera en ninguna circunstancia.

De la misma forma, la incorporación de incentivos a las acciones de prevención a las violencias y discriminación pueden desempeñar un papel crucial en la promoción de una cultura de respeto e igualdad. Los incentivos pueden incluir reconocimiento y recompensas para quienes demuestren un compromiso ejemplar con la prevención de la violencia, así como el fomento de comportamientos proactivos en la formación y sensibilización sobre este tema, en específico para las personas Enlaces de Género y Cultura de Paz de las unidades académicas, dependencias administrativas e institutos. Al alentar y recompensar las acciones que promuevan un entorno seguro y respetuoso, los incentivos contribuyen a la creación de una comunidad universitaria en la que todas las personas que la componen se sientan valoradas y protegidas.

Para la elaboración del presente protocolo se reconoce el liderazgo y compromiso con la erradicación de las violencias en la UAEM de la Dra. Viridiana Aydeé León Hernández, así como la participación y el esfuerzo conjunto de otras instituciones, del Movimiento Civil Organizado Feminista Morelense y Foráneo,

---

las colectivas que acompañaron a las personas en situación de violencia, la participación de personas de la comunidad académica, las cuales formaron parte de las mesas de trabajo en el año 2023, las 337 personas que colaboraron en las mesas para la actualización del protocolo en abril de 2024, así como de la comisión redactora del protocolo: la Dra. Ana Esther Escalante Ferrer, el Dr. Alfonso Leija Salas, la Dra. Clara Elizabeth Soto Castor, el M.D. David Vázquez Marbán, el M.D. Antonio de Jesús Guevara Mendoza, la M.D. Iris Berenice Santillán Fuentes, la M.D. Daniela Nava Romero, el Dr. Josué Mesraím Dávila Soto, el Mtro. José Juan Sanvicente Cisneros, la Mtra. Nathaly Ocampo Flores y la Lic. Raquel Ameyari Reyes Vargas, la cual fue coordinada por la Dra. Gabriela Mendizábal Bermúdez. Todas estas personas han demostrado un compromiso ejemplar con la igualdad de género, ambientes universitarios inclusivos y libres de violencia, así como la creación de un ambiente seguro para todas y todos. También se reconoce la crítica constructiva y propositiva que realizaron los especialistas en el ámbito de su competencia, como el Dr. José Carlos Aguirre Salgado, director de Normatividad Institucional, el M.D. Alberto Olivares Brito, procurador de los Derechos Académicos, el Lic. Jair Solís Fuentes, director de Asuntos Jurídicos de la Oficina del Abogado General y de la Mtra. Maira Vianey Huerta de la O, directora de la Unidad de Educación Inclusiva. Posteriormente, el protocolo se sometió a consulta pública mediante la plataforma de la UAEM y se recibieron los siguientes resultados: se visualizó 1,386 veces, y se completaron 787 encuestas y se recibieron 48 observaciones.

Además, se enviaron 133 oficios personalizados a quienes participaron en las mesas para la elaboración del protocolo en abril de 2024. De esa forma se recibieron contribuciones y comentarios que enriquecieron el protocolo. Las personas que autorizaron ser mencionadas por sus aportaciones son las siguientes:

1. Lic. Nancy Lugo Cortés, Orientadora Educativa de la Escuela Preparatoria No. 1
2. Lic. Emerson Augusto Martínez Ortiz, enlace de género de la Escuela Preparatoria No. 2
3. Psic. María Eugenia Lujan Ramírez, directora de la Escuela Preparatoria No. 3
4. Mtra. Mónica Nallely Sánchez Romero, enlace de género de la Escuela Preparatoria No. 3
5. Dra. Angélica del Carmen Arellano Franco, directora de la Escuela de Técnicos Laboratoristas
6. Mtra. Mayra Morán Castrejón, jefa de Servicios Académicos del Centro de Investigación en Ciencias Cognitivas
7. Lic. Ana Lilia Marisol Martínez Bautista, enlace de género de la Escuela de Estudios Superiores de Yecapixtla
8. Mtra. Arely Alejandra Villegas González, enlace de género del Instituto de Ciencias de la Educación
9. Dra. Beatriz Alcubierre Moya, directora del Centro Interdisciplinario de Investigación en Humanidades, e integrante de la Comisión Especial de Igualdad de Género y No Discriminación del Consejo Universitario
10. Dra. Elizabeth Arellano Arenas, directora del Centro de Investigación en Biodiversidad y Conservación
11. C.P. José Jonathan Hernández Ramírez, Asistente Técnico de la Jefatura de Enlace y Gestión, Facultad de Diseño
12. C. Estefanía Sicilia Ortega, enlace de género de la Facultad de Diseño
13. Mtra. Fabiola del Jurado Mendoza, secretaria de Extensión y profesora de la Facultad de Psicología
14. M. en D. Isabel Cristina Gil Cabañas, jefa del programa de la Licenciatura en Derecho de la Escuela de Estudios Superiores de Atlatlahucan
15. Mtra. Nayelli Marlen Martínez Barrios, estudiante del Doctorado en Artes, Imagen, Cultura y Sociedad de la Facultad de Diseño
16. Mtra. Mayra Alejandra López Alarcón, jefa de Servicios de Extensión del Centro de Investigación en Dinámica Celular y Enlace de Género
17. Mtra. Montserrath Peña Toledo, profesora de tiempo completo y encargada de laboratorio de Salud Mental, Diversidad Sexual y Género de la Escuela de Estudios Superiores del Jicarero
18. C. Abelardo Leyva Sarubbi, representante estudiantil del Centro de Investigación en Ciencias Cognitivas
19. Mtra. Patricia González Morales, jefatura de Servicios Académicos del Centro de Investigación en Dinámica Celular

- 
20. Mtra. Reyna América Serrano López, secretaria de Docencia de la Facultad de Farmacia
  21. Dr. Ricardo Palestina Reza, integrante de la Comisión Especial de Igualdad de Género y No Discriminación del Consejo Universitario
  22. Lic. Sandra Adriana Dorantes Quintero, jefa del Departamento de Evaluación de Indicadores de la Unidad de Inclusión Educativa
  23. Dra. Tania Galaviz Armenta, Profesora Investigadora de Tiempo Completo de la Facultad de Estudios Superiores de Cuautla
  24. Lic. Ulizec Ortiz Duque, Enlace de Género del Centro de Investigación Transdisciplinar en Psicología
  25. Dra. Dulce María Arias Ataide, directora general de Servicios Escolares
  26. Mtra. Yesenia Salgado Díaz, Jefa del Departamento de Trayectoria Académico Administrativa Estudiantil de la Dirección General de Servicios Escolares
  27. Mtra. Nathaly Ocampo Flores, jefa de Enlace y Gestión de la Unidad de Género, Igualdad y No Discriminación
  28. Judith Lorena Jalomo Jardón, Unidad de Género, Igualdad y No Discriminación
  29. Mtra. Frida Díaz Ortiz, El Colegio de Morelos
  30. Lic. Isidro Añorve Sánchez, director de Diversidad Sexual del H. Ayuntamiento de Cuernavaca
  31. Mtra. Lilia Jiménez Bahena, jefa del Departamento de Calidad de la Universidad Tecnológica de Emiliano Zapata
  32. C. Samantha Arellanes Balderas, directora general de Derechos Humanos, Discapacidad, Grupos Vulnerables, Inclusión Social, Diversidad Social, Búsqueda de Personas y Atención a Víctimas de Xochitepec, Morelos
  33. Dra. Aura Hernández Hernández, directora de la Casa de la Cultura Jurídica de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en Cuernavaca, Morelos.
  34. Mtra. Eva Penélope Picazo Hernández. Titular de la Comisión Ejecutiva de Atención y Reparación a Víctimas del Estado de Morelos
  35. Mtra. Fulgencia Villegas Castorela, directora de Desarrollo Académico de la Universidad Politécnica del Estado de Morelos.
  36. Psic. Fernando Mendoza Vergara, Jefe del Departamento de Capacitación y Sensibilización de la Unidad de Género, Igualdad y No Discriminación.

Por último, la Dirección de Publicaciones de la UAEM mediante el trabajo de la Mtra. Jade Nadine Gutiérrez Hart y la Lic. Ariadna Segura Ocampo desarrollaron una exhaustiva corrección de estilo al protocolo. El arduo trabajo, la dedicación y el enfoque colaborativo de todas estas personas ha sido fundamental para desarrollar este protocolo. Gracias a su esfuerzo se ha podido recopilar información valiosa, abordar desafíos clave y establecer directrices claras para prevenir y combatir las violencias en nuestra universidad.

## **MARCO JURÍDICO APLICABLE**

El presente protocolo se fundamenta en los siguientes instrumentos internacionales, nacionales, estatales:

### **Normativa Internacional**

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

La cual proclama, como ideal común, que todos los pueblos y naciones deben esforzarse, a fin de que tanto los individuos como las instituciones 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 universal y efectiva.

#### **II. Convención Americana de Derechos Humanos**

En la cual se establece que toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral; además de diversos artículos y principios fundamentales

---

que garantizan la protección de las personas frente a agresiones y violaciones a sus derechos.

**III. Convención Internacional para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación y Violencia de Género**

En la cual se aborda la discriminación y la violencia contra las personas en función de su género. Este tratado internacional reconoce que la discriminación y la violencia de género son problemas generalizados que afectan a personas de todas las edades, razas, etnias, orientaciones sexuales, identidades de género y condiciones socioeconómicas en todo el mundo.

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

Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979, este tratado internacional establece los derechos de las mujeres y busca eliminar la discriminación de género en todas sus formas. Proporciona un marco legal a los Estados parte para promover la igualdad de género y combatir la discriminación en áreas como la educación, el empleo y la participación política.

**V. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Pará)**

Adoptada por la Organización de los Estados Americanos (OEA) en 1994, esta convención tiene como objetivo prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en todas sus formas. Establece medidas para proteger a las mujeres contra la violencia doméstica, la violencia sexual y otras formas de violencia de género, así como para garantizar la protección, la atención y la reparación a las víctimas.

**VI. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad**

La cual señala que es obligación de los Estados parte asegurar y promover el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad y evitar discriminación alguna por motivos de discapacidad, considerando que las personas con discapacidad son aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

**VII. Declaración de Yamusukro de la UNESCO**

En esta declaración se subrayó la importancia de fomentar la paz a través de la educación, la cultura y la comunicación, con el fin de “desarmar” tanto los espíritus como las mentes. Se destacó que la paz y la violencia son construcciones históricas y culturales que se integran al acervo colectivo de creencias y prácticas sociales.

**VIII. Principios de Yogyakarta**

Son una serie de principios sobre cómo se aplica la legislación internacional de derechos humanos en cuestiones relacionadas con la orientación sexual e identidad de género. En ellos se señala, específicamente dentro de sus numerales 1, 2, 5 y 16, que la orientación sexual y la identidad de género no deben ser motivo de discriminación o abuso. Asimismo, establecen que en el ámbito educativo ninguna persona deberá ser discriminada por razones relacionadas con su orientación sexual e identidad de género y se deberá garantizar que la educación inculque el respeto por los derechos humanos y las libertades fundamentales.

**IX. Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer**

Durante esta conferencia, celebrada en Beijing en 1995, se proclamó la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, la cual se constituyó como un programa en favor del empoderamiento de la mujer. Para su elaboración, se tuvo en cuenta el documento clave de política mundial sobre igualdad de género y se establecieron una serie

---

de objetivos estratégicos y medidas para el progreso de las mujeres y el logro de la igualdad de género, con base en doce esferas cruciales: la mujer y la pobreza; la educación y capacitación de la mujer; la mujer y la salud; la violencia contra la mujer; la mujer y los conflictos armados; la mujer y la economía; la mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones; mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer; los derechos humanos de la mujer; la mujer y los medios de difusión; la mujer y el medio ambiente y; la niña.<sup>4</sup>

## **Normativa Nacional**

- I. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**

Específicamente el artículo 1, que señala que todas las autoridades, en el ámbito de sus respectivas competencias, tienen la obligación de promover, proteger, respetar y garantizar los derechos humanos y la dignidad, así como el deber de prevenir, investigar y sancionar dichas afectaciones, además de privilegiar la aplicación de la norma que más proteja al ser humano; y el artículo 4, en el cual se establece que el varón y la mujer son iguales ante la ley.
- II. Ley General de Educación Superior**

En ella se establece la obligación para las instituciones de educación superior para que cuenten con protocolos de atención, así como procurar instancias y personal capacitado para la prevención, atención y sanción de la violencia de género entre sus integrantes, a fin de coadyuvar, desde sus ámbitos de competencia, a su eliminación.
- III. Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres**

Específicamente en su artículo 1, el cual señala que se debe garantizar la igualdad sustantiva, eliminando toda forma de discriminación entre mujeres y hombres basada en las diferencias sexuales. Se conmina a adoptar las medidas necesarias para la erradicación de la violencia y de cualquier forma de discriminación y a modificar estereotipos y prácticas que la fomenten; también alienta la participación equitativa entre mujeres y hombres.
- IV. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia**

En sus artículos 1 y 2 se establece que se debe garantizar a las mujeres su acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar. De igual forma, el artículo 3 obliga la adopción de medidas necesarias para la prevención, la atención, la sanción y la erradicación de los tipos de violencia contra las mujeres. Por su parte, los artículos 10, 12, 13 y 15 protegen a la mujer en contra de la violencia docente e insta a establecer los mecanismos que favorezcan su erradicación en escuelas; además, se establecen procedimientos claros y precisos de actuación tendientes a inhibir su comisión y proporcionar atención psicológica y legal especializada y gratuita a las víctimas.
- V. Ley General de Víctimas**

Esta ley reconoce y garantiza los derechos de las víctimas del delito y de violaciones a los derechos humanos, en especial el derecho a la asistencia, protección, atención, verdad, justicia, reparación integral, restitución de sus derechos violados, debida diligencia, no repetición y todos los demás derechos consagrados en ella, tanto en la Constitución como en los tratados internacionales de derechos humanos de los que el Estado mexicano es parte y demás instrumentos de derechos humanos.
- VI. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación**

Esta ley insta a prevenir y eliminar todas las formas de violencia y discriminación

---

<sup>4</sup> ONU Mujeres, Conferencias mundiales sobre la mujer, en: <https://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women>

---

que generen odio o violencia por cuestiones de género o preferencias sexuales que se ejerzan contra cualquier persona. También prohíbe toda práctica discriminatoria que tenga por objeto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades por la apariencia física, la forma de vestir, de hablar, de gesticular o por asumir públicamente su preferencia sexual.

**VII. Código Penal Federal**

En este código se establecen los distintos tipos de delitos que constituyen formas de violencia de género, delineando así, las acciones punibles que afectan de manera específica a mujeres y a personas de otros géneros, como las agresiones sexuales, los delitos contra la intimidad, entre otros.

**VIII. Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad**

En esta ley se establece la obligación de promover, proteger y asegurar el pleno ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad, asegurando su plena inclusión a la sociedad en un marco de respeto, igualdad y equiparación de oportunidades. Además, prohíbe las conductas que tengan como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de una persona, crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante u ofensivo debido a la discapacidad que ésta posee.

**IX. Ley General de Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias**

Tiene por objeto establecer las bases, principios generales y distribución de competencias en materia de mecanismos alternativos de solución de controversias, de conformidad con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

**X. Plan Nacional de Desarrollo (vigente).**

**XI. Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género**

Es una herramienta clave para combatir la discriminación histórica hacia grupos vulnerables, especialmente mujeres, niñas y personas de la diversidad sexual. Su objetivo es transformar prácticas y actitudes que perpetúan la desigualdad de género, brindando a las personas juzgadoras una base conceptual para comprender temas como roles de género, relaciones de poder y violencia de género. Este documento aborda tres áreas: un marco conceptual sobre género, la evolución de la perspectiva de género en la justicia y una guía práctica para aplicarla, con *enfoques específicos antes, durante y después de analizar casos*.

**Normativa Local**

**I. Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Morelos**

Dentro de su artículo 19, fracción IV, inciso F, se señala la igualdad de derechos ante la ley, tanto del varón como de la mujer, y que esta última tendrá garantizado sus derechos, y deberá ser sancionando todo acto de violencia física o moral hacia las mujeres dentro y fuera del seno familiar. Asimismo, el artículo 2 Bis prohíbe toda discriminación que, por origen étnico o cualquier otro motivo, atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

**II. Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Morelos**

En esta ley se garantiza el acceso al derecho de las mujeres, sin discriminación, a una vida libre de violencia. Específicamente lo que señala el artículo 3, en donde se establecen los protocolos que se deriven de la presente ley que buscan eliminar las diversas modalidades y tipos de la violencia contra las mujeres.

**III. Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades entre Hombres y Mujeres en el Estado de Morelos**

En su artículo 1, el cual tiene por objeto regular y garantizar el derecho a la igualdad

---

entre mujeres y hombres en el ámbito público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres. Asimismo, en su artículo 21, fracción I, se pone de manifiesto que las mujeres y los hombres tienen derecho a vivir sus vidas libres del temor a la violencia, la opresión o la injusticia.

**IV. Ley de Víctimas del Estado de Morelos**

De acuerdo con sus artículos 1 y 2, esta ley tiene como objeto que las instituciones públicas o privadas velen por la protección de las víctimas y deben proporcionar ayuda, asistencia o reparación integral; así como brindar atención inmediata, en especial, en materias de salud, educación y asistencia social. Así como lo estipulado en su capítulo III, el cual señala que las medidas de ayuda provisional se brindarán garantizando siempre un enfoque transversal de género, diferencial y especializado, y durante el tiempo que sea necesario para garantizar que la víctima supere las condiciones de necesidad inmediata.

**V. Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Morelos**

En su artículo 1 se establece que esta ley tiene por objeto prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona por razón de su origen racial, étnico, religión, convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, género o cualquier otra causa.

**VI. El Código Penal para el Estado de Morelos**

Este código hace referencia a los delitos contra el desarrollo, la dignidad de la persona y la equidad de género, contra la libertad y el normal desarrollo psicosexual, definiendo como conductas punibles el hostigamiento y el acoso.

**VII. Plan Estatal de Desarrollo (vigente).**

**Normativa Universitaria**

**I. Ley Orgánica de UAEM**

Dentro del artículo 11, se señala que en todo momento se deberá respetar, invariablemente, la dignidad de las personas estudiantes, sus derechos humanos y garantías individuales. Asimismo, el artículo 141 señala que las personas trabajadoras académicas tendrán derecho a “recibir los medios materiales y técnicos que le permitan realizar eficazmente su labor”, que en sentido amplio incluyen un ambiente de cordialidad y desarrollo en la cultura de paz y que, además, es extensivo por analogía a las personas trabajadoras administrativas.

**II. Estatuto Universitario**

En su artículo 3 señala que las actividades académicas de la universidad se regirán con base en los derechos humanos y demás principios establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los tratados internacionales, la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Morelos y la Legislación Universitaria.

**III. Código de Ética Universitario**

En este código se depositan las aspiraciones máximas de legalidad, el combate a la corrupción, la transparencia y la rendición de cuentas. Además, en él se promueven con vigor las buenas prácticas a nivel institucional a través de la definición de principios rectores.

**IV. Código de conducta de los trabajadores administrativos**

En este código se establece el respeto a los derechos humanos y al principio pro-persona, se especifica la obligatoriedad del uso del lenguaje incluyente, el fomento al acceso a oportunidades de desarrollo, tutelando la equidad de género; evitar conductas discriminatorias que atenten contra la dignidad humana y que busquen anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas; así como evitar conductas de

---

acoso u hostigamiento sexual o mobbing laboral.

**V. Contrato Colectivo de Trabajo del Sindicato Independiente de Trabajadores Académicos de la UAEM (vigente)**

Este contrato es un instrumento normativo de las relaciones patronales de la UAEM con sus personas trabajadoras académicas, establece claramente en su capítulo XVI, cláusulas 100a y 101a, que en todo conflicto en el que se encuentre relacionado el personal docente sindicalizado será tratado, investigado y resuelto de manera bilateral entre sindicato y la universidad.

**VI. Contrato Colectivo de Trabajo del Sindicato de Trabajadores Administrativos de la UAEM (vigente)**

Al igual que el contrato académico, se ponen a disposición de sus afiliados el apoyo permanente de su representación sindical en los conflictos que pudieran suscitarse, según lo prescribe la cláusula 3a, con ello se generan condiciones de equidad y transparencia.

**VII. Plan Institucional de Desarrollo 2024-2030**

Incorpora como Eje transversal la Igualdad de Género, para eliminar las barreras estructurales y culturales que perpetúan la desigualdad entre hombres y mujeres, mediante la implementación de prácticas que fomenten el respeto mutuo. Promover una cultura que reconozca y valore las diversas identidades de género, orientaciones sexuales diferencias de género en todos los ámbitos de la vida universitaria.

**VIII. Reglamentos de las escuelas, facultades, centros e institutos de la UAEM.**

## **DISPOSICIONES PRELIMINARES**

### **Artículo 1. Objeto**

El presente protocolo es de observancia general y de aplicación obligatoria para las personas que integran la comunidad de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos. Tiene como propósito establecer los principios, enfoques, procedimientos, mecanismos y acciones necesarias para la prevención, atención, investigación, sanción y erradicación de las conductas de discriminación y violencias que se presenten, tanto en espacios físicos como virtuales de la universidad, y en las que se vean involucradas personas de la comunidad universitaria; además de consolidar la cultura de paz, incluyente e interseccional así como implementar un procedimiento ágil y sencillo, que tienda a mejorar la estructura, procesos y respuesta de las autoridades universitarias.

### **Artículo 2. Definiciones**

Para la aplicación y observancia del presente protocolo se atenderán las siguientes definiciones:

- I. Acuerdo de Colaboración:** es el documento que contendrá los compromisos y las medidas de colaboración que las partes resuelvan concretar e incluirá fechas para el cumplimiento de cada una de ellas. Los términos del acuerdo deberán ser razonables sin transgredir los derechos humanos.
- II. Comité Ejecutivo del Protocolo (CEP):** es la instancia competente para analizar y dictaminar las quejas por violencia de género en contra del estudiantado, del personal académico y del administrativo. Las facultades de este comité son la realización de la investigación administrativa, académica y la emisión de un dictamen técnico.
- III. Comisión de Honor y Justicia del Consejo Universitario:** es la comisión permanente del Consejo Universitario, la cual se encarga de estudiar y dictaminar los asuntos que le turne el Pleno del Consejo Universitario, relativos a probables violaciones a la Ley Orgánica, a este estatuto, a los reglamentos u otras disposiciones dentro de la comunidad universitaria
- IV. Comisión Especial:** es la Comisión Especial de Igualdad de Género y No Discriminación del Consejo Universitario de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos.

- 
- V. **Cultura de Paz:** es un enfoque proactivo que busca transformar las estructuras sociales y culturales que perpetúan la violencia y la exclusión, y fomentar, en su lugar, la convivencia pacífica y el bienestar colectivo. Además, promueve un conjunto de valores, actitudes, comportamientos y formas de vida que rechazan la violencia y previenen los conflictos, y busca soluciones pacíficas a través del diálogo, la cooperación y el respeto mutuo. Se basa en los principios de justicia, igualdad, respeto por los derechos humanos, la diversidad cultural y la sostenibilidad ambiental; promueve la educación para la paz, el desarrollo de competencias emocionales y sociales, y la creación de entornos en los que todas las personas puedan vivir con dignidad y seguridad.
- VI. **Cuidados:** se refieren a las actividades realizadas en beneficio de personas que enfrentan dificultades para satisfacer sus necesidades físicas, emocionales o afectivas, independientemente de su edad. Estas actividades pueden incluir tareas domésticas, alimentación, limpieza y acompañamiento. Son acciones esenciales en la construcción continua de procesos, relaciones y actividades que respaldan y gestionan el bienestar físico y emocional de las personas. En este contexto, la UAEM desempeña un rol fundamental como empleador y como formador de los estudiantes.
- VII. **Enlace de Género y Cultura de Paz:** las personas Enlaces de Género y Cultura de Paz son promotoras de la igualdad de género y la prevención de la violencia en la comunidad universitaria. Estos enlaces serán las personas trabajadoras académicas o administrativas nombradas por el titular de la dependencia administrativa o el consejo directivo, adscritas a una dependencia administrativa, instituto o unidad académica de la UAEM. Su función principal es la difusión en una amplia gama de temas relacionados con la transversalización de la perspectiva de género y la cultura de paz en la UAEM.
- VIII. **Identidad de género:** es la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales.
- IX. **Igualdad de género:** situación en la cual las personas acceden, con las mismas posibilidades y oportunidades, al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, saludable, cultural, familiar y académico.
- X. **Igualdad Sustantiva:** es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.
- XI. **Medidas de contención emocional:** se refiere a brindar, empáticamente, la orientación emocional necesaria para que la persona agraviada pueda organizar sus ideas sobre alguna situación de Violencia de Género que viva y clarifique las acciones a seguir en el corto plazo.
- XII. **Medidas de protección:** son los actos de urgente aplicación que tienen la finalidad de garantizar la integridad física y psicológica de la persona quejosa y personas que formulen la queja por cualquier acto de violencia.
- XIII. **Mujer:** hace referencia a las mujeres a lo largo de todo su ciclo de vida. En consecuencia, las referencias a las mujeres, incluyen a las niñas, adolescentes, mujeres jóvenes, mujeres adultas y mujeres de edades avanzadas, así como a todas las personas de género femenino, independientemente del sexo asignado al nacer y de sus documentos de identificación oficial.
- XIV. **Persona presunta infractora:** es la persona trabajadora académica, los colaboradores de las mismas, el profesorado e investigadoras e investigadores invitados a la UAEM, *aún sin relación de trabajo con la UAEM*, la persona trabajadora administrativa, el estudiantado, las becarias y becarios, las y los postdoctorantes, las personas proveedoras y las personas pensionadas o jubiladas que tienen una relación laboral, comercial, escolar o administrativa vigente con la UAEM, las cuales participan o cooperan en la realización de conductas consideradas como violencia de cualquier tipo en contra de otra persona de la comunidad universitaria.
-

- 
- XV. Persona quejosa:** es la persona afectada o agraviada que presenta una queja en los términos de este protocolo.
- XVI. Prevención de violencia:** el ámbito universitario es el conjunto de políticas, programas y acciones orientadas a reducir factores de riesgo que favorezcan la generación de violencia y discriminación, así como para combatir las distintas causas y factores que la generan.
- XVII. Procuraduría de los Derechos Académicos:** es la instancia que, de manera imparcial e independiente, tiene como propósito fundamental tutelar únicamente los derechos académicos del estudiantado y del personal académico de la universidad, conforme a la legalidad y la equidad. Esto significa que es la instancia que atenderá las violencias de tipo escolar y de discriminación.
- XVIII. Protocolo:** es el instrumento normativo que describe de manera detallada y ordenada el procedimiento que debe seguirse para la ejecución de diversos procesos, y al mismo tiempo, aporta un conjunto de elementos que permiten orientar y acotar la actuación, con fundamento en normas técnicas y sustento en la operación, para dar prevención, protección y atención a las personas quejas de actos de violencias y discriminación en la comunidad universitaria.
- XIX. Unidad de Género, Igualdad y no Discriminación (UNIG):** es el órgano de la UAEM con autonomía presupuestal y administrativa, y con enfoque multidisciplinario, cuyo objeto es prevenir, atender, investigar, sancionar y, cuando sea posible, aplicar acciones que le competen y con base en este protocolo, en los casos de violencia y en cualquiera de sus expresiones, que se presenten tanto en espacios físicos de la universidad como virtuales, y en las que se vean involucradas personas de la comunidad universitaria. Esto, mediante la implementación de procedimientos formales y de medios alternativos de solución de conflictos que tenga a su alcance, dando especial uso a la conciliación, acorde con la Legislación de la UAEM y el orden jurídico nacional e internacional. Dicha instancia no se encontrará adscrita, ni subordinada a ninguna autoridad de la universidad. La UNIG es el único órgano de la UAEM facultado para atender las quejas por actos de violencia de género.

### **Artículo 3. De las diferentes modalidades de violencia y discriminación**

Para los efectos de la interpretación y atención del presente protocolo será aplicable a las diferentes modalidades de violencia siguientes:

- I. Acoso:** 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 persona agraviada, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.
- II. Acoso laboral:** es el fenómeno demostrable producido en el ejercicio laboral, o con motivo del trabajo, que se caracteriza por comportamientos acosadores que atentan contra la dignidad y la salud física o mental de la persona trabajadora y que se realizan de forma sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado por parte de la persona empleadora o superior jerárquica inmediato o mediato, por un compañero o compañera de trabajo o un una persona subalterna, los cuales tienen como objetivo que la persona agraviada sea eliminada de la organización o del entorno laboral de la persona acosadora.
- III. Acoso por orientación sexual, identidad de género o expresión de género:** es la discriminación que se manifiesta de diferentes maneras, se entiende como cualquier comportamiento verbal o físico, único o reiterado contra una persona por su orientación sexual, por razones de expresión de género o identidad de género que pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta, intimidatoria y que tenga el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno discriminatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregador.
- IV. Acoso sexual:** se entiende como el comportamiento único o reiterado con fines lascivos y de connotación sexual que se realiza en una relación entre pares o sin nexo de subordinación, por lo que es indeseado y resulta ofensivo para quien lo recibe. Este comportamiento se expresa en conductas verbales, físicas o ambas relacionadas con la sexualidad, tales como contactos físicos

- 
- innecesarios, chantaje, bromas, comentarios, piropos, insultos e insinuaciones; solicitud de favores de naturaleza sexual para sí o para una tercera persona de cualquier sexo; observaciones de tipo sexual y exhibición de pornografía que humillen y afecten la salud y la seguridad de la persona agraviada.
- V. **Ambiente hostil:** es aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio o humillante para la persona que es objeto de ella. Se trata de un entorno que se genera producto de sistemáticos actos de violencia.
- VI. **Discriminación:** es 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 o impedir, 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.
- VII. **Discriminación por género:** es toda exclusión, distinción o restricción que, basada en el sexo, embarazo u orientación sexual, identidad o expresión de género o cualquier otra, que tiene por efecto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.
- VIII. **Discriminación por motivos de discapacidad:** se entiende como cualquier distinción, exclusión restricción por motivos de discapacidad, que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar, menoscabar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables.
- IX. **Hostigamiento sexual:** Se entiende como el comportamiento único o reiterado con fines lascivos en el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la persona agraviada frente al agresor en un *ámbito laboral* o escolar. Dicho comportamiento es indeseado y resulta ofensivo para quien lo recibe, se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad, tales como contactos físicos innecesarios, chantaje, bromas, comentarios, insultos e insinuaciones; solicitud de favores de naturaleza sexual para sí o para una tercera persona de cualquier sexo; observaciones de tipo sexual y exhibición de pornografía que humillen y afecten la salud y la seguridad de la persona agraviada.
- X. **Violencia contra la mujer:** se entiende como todo acto de violencia física, simbólica, verbal, sexual, psicológica o económica basado en la pertenencia al género femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad.
- XI. **Violencia de género:** se refiere a aquella violencia física, verbal, sexual, psicológica o económica dirigida contra una persona debido a su *género, así como de las expectativas sobre el rol que* la persona deba cumplir en una sociedad o cultura. Algunas de las manifestaciones de la violencia de género son las siguientes: violencias sexuales (acoso, hostigamiento y abuso sexual, violación) acoso laboral, violencia docente, violencia física, psicológica, discriminación por motivos de sexo, identidad de género, orientación sexual y expresión de género, etc.
- XII. **Violencia digital:** se refiere a cualquier tipo de agresión o comportamiento perjudicial, incluidas amenazas, que se manifiesta a través de medios digitales y tecnologías de la información en un entorno académico. Además, de aquellas conductas en las 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, aprobación o autorización, y que le cause daño psicológico, emocional, en cualquier ámbito de su vida privada o
-

- 
- en su imagen propia. Así como aquellos actos dolosos que causen daño a la intimidad, privacidad o dignidad de las personas integrantes de la comunidad universitaria que se cometan por medio de las tecnologías de la información y la comunicación.
- XIII. Violencia docente:** se ejerce por las personas que tienen un vínculo de enseñanza aprendizaje o análogo con la persona agraviada, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder del personal docente que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la persona agraviada, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos, cuya suma produce el daño.
- XIV. Violencia escolar:** la violencia escolar se puede entender como todo tipo de agresión llevada a cabo dentro del ambiente educativo, fuera de las actividades de enseñanza-aprendizaje, la cual puede proceder de cualquiera de las personas que conforman la comunidad escolar, es decir, no sólo involucra al estudiantado, sino que también puede presentarse entre madres o padres de familia, tutores legales, personal docente, personas directivas y personal administrativo.
- XV. Violencia física:** es cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas.
- XVI. Violencia institucional:** son los actos u omisiones de las y los funcionarios universitarios que discriminan o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las personas, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.
- XVII. Violencia laboral:** Es toda acción u omisión realizada entre trabajadores encaminada a limitar, desacreditar, descalificar o nulificar el trabajo de alguna persona trabajadora, como las amenazas, la intimidación, el impedimento de llevar a cabo el periodo de lactancia previsto en la legislación de la materia o la explotación laboral que afecte la permanencia, reconocimiento, salario y prestaciones de las personas en los espacios productivos.
- XVIII. Violencia patrimonial:** es cualquier acto u omisión que afecta el ingreso de la persona quejosa. 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 quejosa; así como la dilación de los procesos de recontractación, entrega de las constancias de las actividades de trabajo ya realizadas; la dilación en la formulación y entrega de las constancias o documentos que las personas estudiantes o trabajadoras académicas o administrativas requieren para su participación en concursos para becas o financiamientos de actividades académicas, etc.
- XIX. Violencia por orientación sexual, identidad de género o expresión de género:** es discriminación y se entiende como cualquier comportamiento verbal, como expresiones vejatorias, insultos, amenazas, coacciones, injurias, humillaciones o incitación a la violencia verbal o física que provoquen al aislamiento, rechazo o menosprecio, los golpes o maltrato, único o reiterado, por razones del sexo, orientación sexual, identidad de género o la expresión de género de una persona, y que tienen por objeto deshumanizar a la persona agraviada.
- XX. Violencia psicológica:** es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, como la negligencia, el abandono, el descuido reiterado, la celotipia, los insultos, las humillaciones, la devaluación, marginación, indiferencia e infidelidad, las comparaciones destructivas, el rechazo, la restricción a la autodeterminación y amenazas, que pueden llevar a la persona agraviada a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio.
- XXI. Violencia sexual:** es cualquier acto que, mediante la violencia física o psicológica, degrade o dañe el cuerpo o la sexualidad de la persona agraviada y que, por tanto, atente en contra de su libertad, dignidad e integridad física o psicológica. Es una expresión de abuso de poder que pretende degradar y concebir a la persona como objeto, o bien, atente contra cualquier otra persona por motivo de su orientación sexual, identidad y expresión de género.
-

---

#### **Artículo 4. Ámbito personal de aplicación**

El presente protocolo será de aplicación vinculante y de forma enunciativa mas no limitativa, para toda la población que forma parte de la comunidad universitaria de la UAEM: personas trabajadoras académicas, colaboradores de las mismas, profesorado, investigadoras e investigadores invitados a la UAEM aún sin relación de trabajo con la UAEM, personas trabajadoras administrativas, estudiantes, personas becarias, postdoctorantes, personas proveedoras y sus respectivas personas empleadoras y personas pensionadas y jubiladas que ingresen al espacio físico y virtual de la UAEM, y a cualquier otra persona que tenga una relación vigente con la UAEM.

#### **Artículo 5. Ámbito espacial de aplicación**

El presente protocolo es aplicable, de forma enunciativa mas no limitativa, para la atención de las violencias y cualquier tipo de discriminación cometidas en las instalaciones universitarias, así como en espacios virtuales, en contextos formativos ajenos con los que la UAEM tenga convenio, sean estos escenarios de prácticas profesionales, de servicio social, campos clínicos, estancias de investigación, estancias formativas, trabajo de campo, etc., siempre y cuando esta se dé entre personas integrantes de la comunidad de la UAEM que tengan una relación laboral, comercial, escolar o administrativa vigente con la UAEM.

#### **Artículo 6. Ámbito material de aplicación**

Las disposiciones contenidas en el presente protocolo se observarán en concordancia con lo dispuesto en la Legislación Universitaria y los contratos colectivos del personal académico y administrativo vigentes. Para aquello no establecido en este protocolo, se aplicará de manera supletoria la legislación estatal federal e internacional en materia de igualdad de género.

#### **Artículo 7. Ámbito temporal de aplicación**

Se podrán interponer quejas de aquellas conductas que hayan sufrido las personas pertenecientes a la comunidad universitaria, mientras tengan sus derechos vigentes, que hayan acontecido dentro del año calendario previo a la fecha de presentación de la queja. Cuando se trate de conductas reiteradas, el plazo comenzará a partir de la última que haya acontecido, sin perjuicio de que en la queja se ejercite contra las anteriores, incluyendo aquella que les dio origen.

Respecto de las personas estudiantes, éstas podrán interponer su queja durante el periodo que sean estudiantes vigentes y hasta un año más tras concluir su vigencia como estudiante.

Para las personas trabajadoras, el plazo para presentar su queja será durante el tiempo que dure la relación de trabajo, siempre y cuando cuente con los medios probatorios del hecho del cual presenta queja.

Una vez iniciado el expediente de queja no podrá cerrarse de forma definitiva sin pronunciamiento de la autoridad universitaria que corresponda.

#### **Artículo 8. Competencia de aplicación**

Para efectos de la aplicación del presente protocolo, las conductas que constituyan violencias y discriminación se engloban en cuatro principales categorías:

- I.** Violencia escolar
- II.** Violencias por discriminación
- III.** Violencias de tipo laboral
- IV.** Violencias de género

Las conductas, competencia de la UNIG, serán las clasificadas como violencias de tipo laboral y violencias de género (fracciones III y IV).

Aquellos asuntos que versen o tengan relación con las violencias de tipo escolar y violencias por discriminación (fracciones I y II) serán competencia exclusiva de la Procuraduría de los Derechos Académicos de la UAEM.

---

Para el caso de que ante la UNIG se presente un asunto y se advierta que se trata estrictamente de violencias de tipo escolar o violencias por discriminación, lo remitirá ante la Procuraduría de los Derechos Académicos de la UAEM para su conocimiento y desahogo. No obstante, si en estos asuntos se advierten situaciones que constituyan violencias de tipo laboral y violencias de género, la UNIG será el área competente para su atención conforme a los procedimientos contenidos en el presente protocolo.

De la misma forma, para el caso de que la Procuraduría de los Derechos Académicos advierta, en algún asunto sometido para su conocimiento, violencias de tipo laboral o de género, deberá remitirlo a la UNIG para su conocimiento. Para ello, es imprescindible la comunicación dinámica y constante entre ambas áreas a fin de garantizar una atención eficaz y coordinada.

Los casos que refieran a conductas de discriminación y violencias presentados tanto en espacios físicos de la universidad como virtuales en general, en las que se vean involucradas personas de la comunidad universitaria identificadas con discapacidad o que posteriormente a los hechos debidamente acrediten una discapacidad; además de la atención y seguimiento de la Dirección General de la Unidad de Género, Igualdad y No Discriminación y la Procuraduría de los Derechos Académicos, deberán ser notificados a la Unidad de Educación Inclusiva para la realización de ajustes razonables a fin de favorecer la accesibilidad a la información y comunicación; además de brindar apoyo y seguimiento en la canalización, en caso de no existir un diagnóstico o certificado de discapacidad.

#### **Artículo 9. Obligatoriedad e incumplimiento**

Las disposiciones contenidas en el presente protocolo y las determinaciones dictadas por el Consejo Universitario de la UAEM, la Procuraduría de los Derechos Académicos, la UNIG, así como la Unidad de Educación Inclusiva, en cumplimiento a las facultades que el primero les otorga, serán obligatorias para cualquier persona integrante de la comunidad universitaria y su incumplimiento dará lugar a las responsabilidades correspondientes en términos de la Legislación Universitaria.

#### **Artículo 10. Naturaleza jurídica de la UNIG**

La UNIG es el órgano de la UAEM con autonomía presupuestal y administrativa, y con enfoque multidisciplinario, cuyo objeto es prevenir, atender, investigar, sancionar en los casos de violencia de género, y que la norma universitaria se lo faculte, que se presenten tanto en espacios físicos de la universidad como virtuales y en las que se vean involucradas personas de la comunidad universitaria.

#### **Artículo 11. De la conformación de la UNIG para la atención de los asuntos de su competencia**

Para la atención de violencias de su competencia, la UNIG se encuentra conformada por dos direcciones cuyos nombres están acorde a las necesidades del servicio:

- I. Dirección de Cultura de Paz y No violencia
- II. Dirección Jurídica de Atención a Violencia de Género

A la Dirección de Cultura de Paz y No violencia le corresponderá atender y desahogar los asuntos bajo el Procedimiento de Mediación para Favorecer la Cultura de la Paz.

Por su parte, la Dirección Jurídica de Atención a Violencia de Género estará a cargo del procedimiento formal establecido en el Título II, del Libro Segundo, del presente protocolo.

#### **Artículo 12. Facultades y obligaciones de la UNIG**

Serán facultades y obligaciones de la UNIG, las siguientes:

##### **I. Facultades**

- a. Proponer y desarrollar políticas, programas y acciones encaminadas a promover la cultura de paz, la prevención y atención a las violencias en la universidad.
- b. Brindar asesoramiento a las autoridades universitarias sobre la cultura de paz, prevención y aten-

- 
- ción a las violencias en todas las áreas académicas, dependencias administrativas e institutos de la universidad.
- c. Supervisar y dar seguimiento a las políticas y protocolos relacionados con la igualdad de género, prevención de violencia de género.
  - d. Desarrollar y coordinar programas de capacitación para el personal docente, administrativo y estudiantil sobre cultura de paz, prevención y atención a las violencias.
  - e. Impartir diplomados, cursos, talleres, etc. dentro y fuera de la UAEM para contribuir a mejorar la cultura de paz y disminuir la violencia de género.
  - f. Realizar estudios para diagnosticar y evaluar el estado de la igualdad de género y la no discriminación en la universidad.
  - g. Colaborar con otras instituciones, organizaciones civiles y gubernamentales para desarrollar iniciativas conjuntas en temas de cultura de paz, prevención y atención a las violencias.
  - h. Solicitar y gestionar recursos financieros y materiales necesarios para la implementación de programas de igualdad de género y no discriminación.
  - i. Tramitar y dar seguimiento en la atención de casos de su competencia que se presenten en la universidad, de acuerdo con el presente protocolo.
  - j. Dictar las medidas de protección necesarias para resguardar la integridad física y emocional de las personas.
  - k. Emitir las resoluciones acordes al procedimiento formal de queja y vigilar su cumplimiento
  - l. Establecer los acuerdos colaborativos del proceso de mediación y vigilar su debido cumplimiento
  - m. Además, de las señaladas en este protocolo.

## **II. Obligaciones**

- a. Emitir informes estadísticos sobre la presentación de quejas por violencia laboral y violencia de género atendidos.
- b. Elaborar evaluaciones anuales del impacto de las medidas de provención implementadas y ajustar las estrategias según los resultados obtenidos para garantizar su efectividad.
- c. Recibir, atender y canalizar, según corresponda, las quejas presentadas ante la unidad.
- d. Promover campañas de concientización, información y sensibilización sobre la igualdad de género, el respeto a los derechos y la no discriminación.
- e. Garantizar la confidencialidad de las personas involucradas en quejas o casos de acoso, discriminación o violencia de género.
- f. Asegurar la correcta aplicación del presente protocolo para la prevención y atención de los casos de violencia y discriminación dentro de la universidad.
- g. Trabajar para fomentar un entorno académico y laboral seguro, de cultura de paz y libre de discriminación para todas las personas, sin importar su género, identidad o características personales.
- h. Llevar un registro actualizado de las personas Enlaces de Género y Cultura de Paz designadas por cada unidad académica, dependencias administrativas e institutos, y realizar revisiones periódicas para garantizar que la información esté al día.

### **Artículo 13. Principios para la aplicación del protocolo**

El procedimiento se regirá con estricto apego a los principios rectores que establece la legislación internacional, nacional y universitaria en el ámbito de los derechos humanos y de estricta legalidad, señalando de forma enunciativa mas no limitativa los siguientes:

- I. Accesibilidad:** el procedimiento deberá ser asequible para todas las personas y éstas deberán poder participar en igualdad de condiciones.
- II. Atención integral:** la atención que se brinde a las personas agraviadas se realizará considerando el conjunto de las necesidades derivadas de la situación de violencias.
- III. Claridad:** todo el procedimiento, sus etapas y sus resultados deben ser explicados con sencillez, precisión y accesibilidad a las personas involucradas, con un lenguaje sencillo y procurando evitar

- 
- exageraciones en el uso de los tecnicismos.
- IV. **Confidencialidad:** la revelación de cualquier información personal debe limitarse a las personas involucradas en el procedimiento y únicamente respecto de lo que necesitan conocer. Por tanto, todas las autoridades y partes involucradas deberán preservar la privacidad de la información personal en todas las etapas del procedimiento con la finalidad de proteger la intimidad de las personas.
  - V. **Debido proceso:** implica respetar los derechos procedimentales de las partes, incluida la presunción de inocencia, el derecho de audiencia y, en general, garantizar la igualdad procesal para las partes. Esto implica que toda persona tiene derecho a ser enterada de la acusación que se le formula, a ser oída durante el procedimiento y atendida con las debidas garantías dentro de un plazo razonable por la autoridad universitaria competente y con base en la Convención Americana sobre los Derechos Humanos.
  - VI. **Debida diligencia:** este principio obliga a todas las autoridades a prevenir, investigar y sancionar las violaciones a los derechos humanos. Cuando se trate de violaciones a derechos humanos de las mujeres, como la violencia de género, esta obligación adquiere un carácter reforzado.
  - VII. **Gratuidad:** todos los procedimientos serán libres de costo para las partes y su funcionamiento estará a cargo de la UAEM, ello para brindar las condiciones de igualdad de acceso a todas las personas.
  - VIII. **Legalidad:** todas las actuaciones de las autoridades deben estar dentro de los límites normativos.
  - IX. **Igualdad:** todas las personas son iguales ante la ley, en consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley.
  - X. **Imparcialidad:** independientemente de la calidad con la que se ostenta en la queja, toda persona deberá ser tratada de manera respetuosa en términos de igualdad y no discriminación.
  - XI. **Interés superior de la niñez y la adolescencia:** es observancia que debe darse para hacer prevalecer los derechos de las niñas, niños y adolescentes por sobre los otros derechos que pudieran estar en pugna en el litigio.
  - XII. **Interés superior de las personas estudiantes:** atendiendo al objetivo esencial de la educación, que es la formación de las personas estudiantes, quienes son la razón fundamental de las instituciones educativas, este principio busca garantizar el disfrute pleno y efectivo del derecho a la educación y de todos los derechos reconocidos por la Constitución, el derecho internacional de los derechos humanos y la Legislación Universitaria, las cuales constituyen el marco jurídico para la toma de decisiones que afectan a las personas estudiantes en las universidades públicas o privadas.
  - XIII. **No revictimización:** es obligación de las entidades y autoridades universitarias encargadas de aplicar el protocolo, garantizar un proceso libre de repetición de hechos revictimizantes y evitar acciones que coloquen a la persona agraviada como responsable de lo que le sucedió.
  - XIV. **Paridad de género:** es el principio que busca garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en el acceso y participación en puestos de representación, así como en la toma de decisiones en la UAEM, y de esta manera asegurar que los procesos de elegibilidad se realicen en condiciones de igualdad, sin discriminación y promoviendo una participación equilibrada en posiciones de poder.
  - XV. **Perspectiva de género:** es una visión científica y política sobre las mujeres y los hombres. Propone eliminar las causas de la opresión de género, como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad al construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.
  - XVI. **Presunción de inocencia:** toda persona será reconocida como inocente y será tratada como tal en cualquier etapa del procedimiento, hasta en tanto no se compruebe su responsabilidad.
  - XVII. **Respeto a la dignidad humana:** en todo momento se actuará con respeto a los derechos humanos reconocidos en nuestra Constitución y en los tratados internacionales de los que México sea parte, en específico, se respetará el pleno desarrollo de la persona y el principio de autodeterminación.

#### **Artículo 14. Enfoques**

La aplicación del presente protocolo se regirá bajo los siguientes enfoques:

- 
- I. **Enfoque diferencial:** tal y como lo asume Amnistía Internacional, en este enfoque se evidencia la situación de que ciertas personas tienen vulnerabilidades especiales por razones de pertenencia a diferentes grupos poblacionales, lo que permite que dichas especificidades se reflejen en las herramientas administrativas y legales que se construyen para su beneficio.
  - II. **Enfoque de integralidad:** evidencia las esferas de tipo eco-bio-psico-social de los seres humanos y propone dar respuestas integrales al problema de acoso y hostigamiento sexual, lo que implica ir más allá de la recuperación física para dar paso a mecanismos suficientes que proporcionen seguridad física, recuperación emocional, sexual, social, legal, así como de garantía de justicia.
  - III. **Enfoque de género:** se trata de una categoría de análisis que permite hacer una recopilación y evaluación sistemática sobre las relaciones de género y relaciones sociales (entre ellas las estructuras de poder) a fin de identificar, comprender y remediar las inequidades basadas en el género. De acuerdo a lo anterior, la perspectiva de género se contempla en todo momento para la aplicación del presente protocolo, la cual permite analizar las diferentes manifestaciones de la violencia contra la mujer e identificar la conexión existente con elementos específicos basados en el género, como la misoginia, el odio, el desprecio o la condición por ser mujer; además de visibilizar las asimetrías de poder y las desigualdades de género, y brindar las alternativas de prevención e investigación de este tipo de violencia.
  - IV. **Enfoque de Derechos Humanos:** es el marco conceptual para el proceso de desarrollo humano que se basa normativamente en estándares internacionales de derechos humanos y está, operativamente dirigido, a promover y proteger los derechos humanos. Su objetivo es analizar las desigualdades que se encuentran en el corazón de los problemas de desarrollo y corregir las prácticas discriminatorias y las distribuciones injustas de poder que impiden el progreso del desarrollo y que, a menudo, resultan en grupos de personas en estado de vulnerabilidad.
  - V. **Enfoque de interseccionalidad:** es una categoría de análisis para referirse a los componentes que confluyen en un mismo caso y que multiplican las desventajas y discriminaciones. Este enfoque permite contemplar los problemas desde una perspectiva integral, evitando simplificar las conclusiones y, por lo tanto, el abordaje de dicha realidad.
  - VI. **Enfoque psicosocial:** con este enfoque, se llevará a cabo una evaluación integral que tome en cuenta aspectos colectivos e individuales, como la identidad, la cohesión social, la pertenencia, etc. Además, permitirá visualizar a las personas agraviadas por violencia no sólo como partes de un procedimiento que buscan una resolución, sino como sujetos que padecen la violencia en el *ámbito social, familiar, psicológico, físico, etc.*, y que por tanto, requieren que las autoridades, además de brindarles orientación jurídica, les proporcionen acompañamiento durante toda su ruta crítica, lo que les permita afrontar tanto el proceso jurídico como aquellas problemáticas que se desprenden en su vida privada y que derivan de la violencia que recayó sobre las mismas.
  - VII. **Enfoque de respeto de los derechos del colectivo LGBTIQ+:** las personas integradas en los diferentes colectivos de la diversidad sexual deben estar amparados por todas aquellas normas de orden interno e internacional que tienen como finalidad el acceso y protección a los derechos humanos; procurando que su atención tenga como principios la igualdad y no discriminación.
  - VIII. **Enfoque de provención:** en el ámbito universitario, este enfoque busca afrontar la aparición de los conflictos sin gestionar su represión, sino mediante la solución de las causas que los generan, como son la injusticia social, la provisión de las necesidades básicas de la comunidad universitaria, la falta de educación para la paz y de las enseñanzas fundamentales de diversidad y multiculturalidad, entre otras.

---

## **LIBRO PRIMERO. DE LA CULTURA DE PAZ**

### **TÍTULO I. DE LA CULTURA DE PAZ**

#### **Artículo 15. Acciones para consolidar la Cultura de Paz**

- I.** La UAEM, a través de la UNIG, propondrá estrategias de sensibilización y formativas para que las unidades académicas instituyan la educación para la paz, la cultura para la paz y la gestión y resolución de conflictos de forma transversal en sus procesos educativos, investigativos y de responsabilidad social.
- II.** La UAEM, a través de la Secretaría Académica, la UNIG y las unidades académicas, desarrollará estrategias de formación (preferentemente en los planes de estudios), generación y aplicación del conocimiento innovador, producción cultural para la cultura de paz y la gestión y solución de conflictos mediante sus procesos de investigación y producción cultural. Además, impulsará los procesos de vinculación nacional e internacional, así como la generación de nodos de investigación para la paz; la difusión y la publicación de contenidos que generen conocimiento del tema.
- III.** La UAEM, en sus unidades académicas, dependencias administrativas e institutos, promoverá la cultura de paz, el enfoque de prevención, la paridad de género en espacios de toma de decisiones administrativos y académicos; establecerá la corresponsabilidad de los cuidados; promoverá la paridad a través del aumento de la presencia e inclusión de mujeres y grupos históricamente discriminados en espacios académicos, administrativos y escolares donde su presencia ha sido limitada; generará políticas institucionales dirigidas a la no discriminación de las diversidades sexuales y de género (LGBTIQ+) y el fomentará el respeto a los derechos humanos y universitarios.
- IV.** Las unidades académicas, dependencias administrativas e institutos impulsarán y promoverán la generación del conocimiento y producción cultural institucional en el área de inclusión, igualdad, perspectiva de género, no discriminación, cultura de paz y derechos humanos.

### **TÍTULO II. DE LA PREVENCIÓN**

#### **Artículo 16. De las acciones de prevención en la UAEM**

Con base en la naturaleza educativa de la universidad, se implementarán acciones de prevención, como medidas, estrategias y acciones afirmativas que permitan reconocer e identificar las concepciones y prácticas que normalizan conductas de discriminación y violencia como un problema estructural de la sociedad, con la finalidad de prevenirlas, atenderlas, sancionarlas y erradicarlas.

Las acciones de prevención, las cuales se presentan de manera enunciativa mas no limitativa, son las siguientes:

- I.** Capacitar en la identificación, prevención, atención, sanción y eliminación de la discriminación, violencia mediante cursos, talleres, diplomados o actividades afines, en las diversas modalidades, las cuales también pueden ser autogestivas. Estas actividades se podrán impulsar desde el ingreso a la institución mediante el reconocimiento de la pertenencia de personas a grupos sociales en estado de vulnerabilidad que realizará la Unidad de Educación Inclusiva. Posteriormente, en caso de que alguna unidad académica, dependencia administrativa o instituto distinto a la UNIG lleve a cabo esta acción, deberá, con al menos cuatro semanas de anticipación a la realización de la actividad, informar a la UNIG para efecto del registro de actividades.
- II.** Fomentar el uso de lenguaje no sexista e inclusivo en cualquier tipo de comunicación en la universidad.
- III.** Evitar difundir contenidos como imágenes, audios o textos discriminatorios que justifiquen la violencia o reproduzcan estereotipos, roles de género sexistas, o discursos de odio de cualquier tipo, ya sea en redes sociales o en cualquier otro medio de comunicación universitaria.

- 
- IV. Emitir pronunciamientos institucionales de “Cero Tolerancia” a las conductas de discriminación y violencia y difundirlos en medios institucionales.
  - V. Promover la implementación de actividades y programas en materia de no violencia e igualdad sustantiva con perspectiva de género, interseccionalidad e interculturalidad dentro de la institución y en las que participe la comunidad universitaria. En caso de que alguna unidad académica, dependencia administrativa o instituto distinto a la UNIG lleve a cabo esta acción, deberá, con al menos cuatro semanas de anticipación a la realización de la actividad, informar a la UNIG para efecto del registro de actividades.
  - VI. Establecer medidas y recomendaciones para cambiar infraestructura, normas, procedimientos, etcétera, que resulten discriminatorias o hayan posibilitado el ejercicio de las violencias.
  - VII. Promover la igualdad de trato y de oportunidades.
  - VIII. Realizar diagnósticos que permitan identificar y analizar situaciones de desigualdad y violencia de género en la institución para actuar y atenderlas. En caso de que alguna unidad académica, dependencia administrativa o instituto distinto a la UNIG lleve a cabo esta acción, deberá, con al menos cuatro semanas de anticipación a la realización de la actividad, informar a la UNIG para efecto del registro de actividades.
  - IX. Evitar cosificar, nulificar, sexualizar a las personas, reproducir estereotipos de género o promover la violencia como forma de entretenimiento en cualquier práctica realizada en los espacios universitarios.
  - X. Respetar la diversidad, independientemente del origen étnico o nacionalidad, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, las opiniones, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, la apariencia física, las características genéticas, la condición migratoria, el embarazo, la lengua, el idioma, la identidad o filiación política, los antecedentes penales, homofobia, la misoginia, la transfobia, cualquier manifestación de xenofobia, la segregación racial y otras formas conexas de intolerancia; o cualquier otro motivo.
  - XI. Dar seguimiento a los procesos de queja por parte de las instancias involucradas.
  - XII. Realizar la difusión de programas con perspectiva de género a través de la radio y otros medios oficiales de comunicación institucional. La UNIG, en coordinación con la Dirección General de Tecnologías de Información y Comunicación y la Dirección de Comunicación Universitaria, realizarán estas acciones en sus respectivas competencias.
  - XIII. Establecer en los convenios de prácticas profesionales, servicio social, campos clínicos, estancias de investigación, estancias formativas, trabajo de campo, con las instituciones públicas, sociales y privadas, la obligación que tienen las personas beneficiarias de prevenir la discriminación y violencia para garantizar los derechos humanos y universitarios del alumnado de la institución. La Dirección de Servicio Social y las Unidades Académicas e Institutos asesorados por la UNIG, llevarán a cabo dicha acción en el ámbito de sus competencias.
  - XIV. Asignar un presupuesto para realizar acciones enfocadas en la prevención de las conductas de discriminación y las violencias. La Dirección General de Administración, asesorada por la UNIG, llevará a cabo dicha acción en el ámbito de sus competencias.
  - XV. Implementar, en coordinación con las personas Enlaces de Género y Cultura de Paz de las unidades académicas, dependencias administrativas o institutos, estrategias sobre la prevención de la discriminación y violencia con base en sus propios contextos y necesidades.
  - XVI. Establecer lineamientos y procedimientos con el objetivo de cuidar la integridad y dignidad de las personas en actividades de aprendizaje, clases o talleres con personas modelos donde se incluyan semidesnudos o desnudos, como fotografía, dibujo, rodajes, tomas, escenas artísticas, entre otras.
  - XVII. Incorporar en los planes y programas de estudio los principios de igualdad, cero tolerancias a la violencia y la no discriminación.  
Promover la cultura de queja ante conductas de discriminación y las violencias.
  - XVIII. Transversalizar en el Plan Institucional de Desarrollo y demás instrumentos de planeación, la pre-
-

- 
- vencción de las violencias, la no discriminación y la perspectiva de género. La Dirección General de Planeación y Desarrollo Institucional, en colaboración con las unidades académicas, dependencias administrativas e institutos, llevarán a cabo esta acción. Para dicha acción se podrá contar con la asesoría de la UNIG.
- XIX.** Vigilar la existencia de una infraestructura universitaria con perspectiva de género, prevención de las violencias y la no discriminación. La Dirección General de Infraestructura llevará a cabo esta acción en el ámbito de sus competencias, con asesoría de la UNIG.
- XX.** La UNIG deberá planear y calendarizar anualmente las medidas y acciones de prevención a implementarse en la universidad, ya sea con el fin de aplicar nuevas medidas o dar continuidad a las ya ejecutadas, así como proponer las adecuaciones pertinentes al protocolo de acuerdo con las necesidades emergentes y los resultados obtenidos.
- XXI.** La UNIG se encargará de recabar y analizar los casos relacionados con la violencia laboral y de género en la institución universitaria con una valoración cualitativa, con el propósito de conjuntar el informe anual sobre los casos que se presenten y que sirva como insumo para la planeación anual. Este documento deberá entregarse a la persona titular de la rectoría de la universidad y la información deberá ser difundida a toda la comunidad universitaria
- XXII.** En caso de que la UNIG tenga información de algún tipo de violencia por medio de terceras personas, es decir, no de la persona agraviada directa, cometida en las instalaciones universitarias, lo comunicará a la persona titular de las unidades académicas, dependencias administrativas e institutos con el objetivo de realizar, en conjunto, las acciones de investigación, prevención y provención. Las medidas anteriores se encuentran encaminadas a lograr la identificación de la persona o personas afectadas por la situación de violencia o discriminación, para lo cual, la UNIG las instará a efecto de que interpongan la queja correspondiente y, en caso de ser necesario, se les explicarán las conductas o situaciones, el alcance del procedimiento mediante la interposición de la queja y las medidas de protección que pueden dictarse.

Las asesorías que podrá prestar la UNIG serán siempre a solicitud de las unidades académicas, dependencias administrativas e institutos. Éstas consistirán en guiar y acompañar en el desarrollo de las acciones y proporcionar orientación para que puedan tomar decisiones informadas y ejecutar las tareas por sí mismas.

### **Artículo 17. Campañas de prevención**

Al inicio de cada semestre, la UNIG realizará el diseño de campañas relacionadas con la prevención de las violencias, las cuales serán accesibles para toda la comunidad universitaria y serán enviadas a las personas Enlaces de Género y Cultura de Paz para su difusión en sus respectivas unidades académicas, dependencias administrativas e institutos.

La Unidad de Género, Igualdad y no Discriminación, en coordinación con la Dirección General de Tecnologías de Información y Comunicación y la Dirección de Comunicación Universitaria, harán las diligencias necesarias para su difusión a través de las redes tecnológicas que tengan a su disposición. De igual forma, en coordinación con todas las unidades académicas, dependencias administrativas e institutos, la UNIG realizará la implementación y difusión de dichas campañas.

### **Artículo 18. Del informe de las unidades académicas**

Además de las campañas, las unidades académicas, dependencias administrativas e institutos impulsarán actividades de formación integral con el propósito de fomentar una educación libre de violencia, discriminación y con perspectiva de género. La UNIG solicitará, anualmente, un informe de las actividades realizadas en a las unidades académicas, dependencias administrativas e institutos. Este informe deberá ser elaborado por las personas Enlaces de Género y Cultura de Paz con la información que la unidad académica o administrativa proporcione para tal efecto.

---

### **Artículo 19. Las personas Enlaces de Género y Cultura de Paz**

Las personas Enlaces de Género y Cultura de Paz serán las encargadas de llevar a cabo el contacto señalado en el presente protocolo con las unidades académicas y administrativas, especialmente con aquellas que se encuentran fuera del campus en donde se localiza la oficina de UNIG.

El propósito fundamental de estos enlaces consiste en lograr una comunicación permanente entre las unidades académicas, dependencias administrativas e institutos de la UAEM y la UNIG, con la finalidad de prevenir, atender y dar seguimiento a los casos de violencias y no discriminación que en ella se generen, así como promover la inclusión de temas de derechos humanos con enfoque psicosocial y perspectiva de género en la comunidad universitaria.

### **Artículo 20. De las funciones de las personas Enlace de Género y Cultura de Paz**

Siempre, bajo la máxima discreción y alta confidencialidad en manejo de información que es brindada por parte de las personas quejas, las funciones de las personas enlaces serán las siguientes:

- I. Programar, con la autorización de la persona titular de las unidades académicas, dependencias administrativas e institutos, las actividades a realizar.
- II. Desarrollar talleres y conferencias para sensibilizar a la comunidad universitaria sobre temas de violencia de género, derechos humanos y construcción de paz.
- III. Dar seguimiento a los casos de personas en situación de violencia o discriminación.
- IV. Colaborar en la logística de eventos, como talleres, conferencias, entrevistas, módulo de atención entre otras.
- V. Resguardar la información con absoluta confidencialidad.
- VI. Asistir por lo menos a un curso de capacitación al año, de acuerdo con el área en la que se desempeña.
- VII. Realizar todas aquellas actividades que se deriven de la naturaleza de su cargo.

### **Artículo 21. De los derechos de las personas Enlaces de Género y Cultura de Paz de las unidades académicas, dependencias administrativas e institutos de la UAEM**

Las personas Enlaces de Género y Cultura de Paz contarán con los siguientes derechos:

- I. Recibir formación y capacitación continua sobre temas relacionados con las violencias, los derechos humanos y académicos, la educación inclusiva, la perspectiva de género, la equidad e inclusión. Esto incluye acceso a seminarios, talleres y cursos especializados.
- II. A recibir el respaldo institucional y el apoyo de las autoridades competentes de la universidad para llevar a cabo sus tareas, es decir, la colaboración institucional y el reconocimiento del trabajo realizado por estos enlaces.
- III. Los Enlaces de Género y Cultura de Paz estarán protegidos contra cualquier tipo de represalia o discriminación derivada del ejercicio de sus funciones. Cualquier intento de represalia deberá ser reportado y será tratado como falta administrativa al Órgano Interno de Control de la universidad.

### **Artículo 22. De las obligaciones de las personas Enlaces de Género y Cultura de Paz**

Las personas nombradas por las personas titulares de las unidades académicas y dependencias administrativas e institutos de la UAEM como Enlaces de Género y Cultura de Paz se encuentran obligadas a lo siguiente:

- I. A solicitud de la UNIG, las personas enlaces serán las encargadas de notificar, de forma personal y por escrito, a las personas señaladas como presuntas infractoras; siempre con estricto apego al cumplimiento del principio de confidencialidad.
- II. Participar en eventos, talleres y conferencias para sensibilizar a la comunidad universitaria sobre temas de violencia de género, derechos humanos y construcción de paz.

- 
- III. Dar seguimiento a los casos de personas en situación de violencia o discriminación.
  - IV. Resguardar la información y los expedientes con absoluta confidencialidad.
  - V. Asistir, durante los primeros tres meses de su nombramiento y posteriormente una vez al año, por lo menos a un curso de capacitación sobre derechos humanos, igualdad de género, no discriminación y sobre la implementación del protocolo de acuerdo con el área en la que se desempeña.
  - VI. Realizar todas aquellas actividades que se deriven de la naturaleza de su cargo.

### **Artículo 23. De los incentivos**

Ante la conclusión de las acciones de prevención contenidas en el presente protocolo y con el objetivo de reconocer la importancia de la labor de toda la comunidad universitaria en la transversalización de la perspectiva de género y la prevención de las violencias, la UNIG podrá:

- I. Realizar reconocimientos públicos por su desempeño anual como enlaces de género.
- II. Publicar los logros en los medios de comunicación universitarios.
- III. Otros que se acuerden con las autoridades académicas o administrativas, siempre en beneficio de las personas integrantes de la comunidad universitaria.

## **TÍTULO III. DE LA PROVENCIÓN**

### **Artículo 24. De la provención**

La provención significa proveer a las personas y a los grupos con las aptitudes necesarias para afrontar un conflicto que podría ocasionar violencia. Específicamente, se refiere al conjunto de medidas y acciones destinadas a gestionar de manera efectiva los conflictos, no con represión, sino mediante la solución de las causas que los generan, especialmente en aquellas situaciones de violencia dentro del contexto universitario.

### **Artículo 25. Objetivo de la provención**

El objetivo de la provención de las violencias es establecer un entorno educativo seguro y libre de violencia, donde se promueva la igualdad de género y se protejan los derechos de todas las personas para facilitar su desarrollo académico y personal.

### **Artículo 26. Distinción entre provención y prevención**

La provención se diferencia de la prevención en que su objetivo no es solo identificar factores que causan las problemáticas e implementar acciones que reduzcan dichos factores. No es solo evitar el conflicto sino aprender cómo afrontarlo.

### **Artículo 27. Principios de la provención**

Los principios de la provención son:

- I. Integralidad: las acciones de provención deben considerar las diferentes manifestaciones de las violencias y sus contextos específicos.
- II. Inclusividad: involucrar a toda la comunidad universitaria (estudiantes, docentes y personal administrativo) en la creación de un entorno seguro.
- III. Formación integral: promover la capacitación y sensibilización en temas de cultura de paz y prevención de la violencia.
- IV. Interseccionalidad: reconocer y abordar las diversas formas de discriminación que deriven de las violencias, particularmente la violencia de género.

### **Artículo 28. Niveles para ejecutar la provención**

Los niveles para trabajar la provención son los siguientes:

- 
- I. La **presentación** es esencial para conocer las características básicas de las personas y crear un clima acogedor desde el primer momento.
  - II. Tener **conocimiento** propio y de las otras personas para identificar puntos en común con la gente que nos rodea.
  - III. Tener **confianza** propia y en las demás personas aporta seguridad y claridad para transformar los conflictos y superar las dificultades. En este nivel también se trabaja la responsabilidad.
  - IV. El **aprecio** de uno mismo y hacia las demás personas es primordial para hacer que todas se sientan incluidas y reconocidas.
  - V. La **comunicación** asertiva, el diálogo y la escucha activa son herramientas fundamentales para crear relaciones respetuosas y pacíficas, y así lograr acuerdos mutuos.
  - VI. La **toma de decisiones** en conjunto es un elemento clave para que todas las personas se sientan tomadas en cuenta, de esta manera se facilita la responsabilidad compartida.
  - VII. La **cooperación** grupal permite crear entornos inclusivos y evitar comportamientos competitivos. Trabajar en conjunto es esencial para el cumplimiento de objetivos comunes que respondan a grandes retos sociales, en un mundo interdependiente.

#### **Artículo 29. Evaluación**

Se deberán realizar evaluaciones anuales sobre el impacto de las medidas de provención implementadas y se ajustarán las estrategias según los resultados obtenidos para garantizar su efectividad.

### **TÍTULO IV. DE LA CORRESPONSABILIDAD DE LOS CUIDADOS**

#### **Artículo 30. Competencias y atribuciones**

Todas las personas a quienes es aplicable el presente protocolo deben promover y realizar todas las acciones necesarias para contribuir paulatinamente a la construcción colectiva de una red universitaria de cuidados, que beneficie, a su vez, a los sistemas de cuidados estatal y nacional y al establecimiento de una corresponsabilidad de los cuidados.

#### **Artículo 31. De las acciones de corresponsabilidad de los cuidados**

Algunas de las acciones, enunciativas mas no limitativas, que contribuyen a la construcción de una red universitaria de cuidados son las siguientes:

- I. Organizar talleres sobre la importancia del cuidado, la empatía y la comunicación asertiva para promover un ambiente de apoyo mutuo y proporcionar información sobre servicios de apoyo familiar y los beneficios gubernamentales que puedan ser de ayuda para estudiantes padres, madres y tutores.
- II. Promover la corresponsabilidad de los cuidados, como las labores del hogar, el cuidado de hijos e hijas y de otras personas que requieren de cuidado, fomentar la idea de que tanto hombres como mujeres tienen responsabilidades en la crianza y corresponsabilidad en las tareas del hogar para potenciar las oportunidades de desarrollo escolar y profesional para todas y todos.
- III. Desarrollar políticas que promuevan el equilibrio entre el trabajo, las actividades académicas y la vida personal.
- IV. Organizar eventos sociales y recreativos que fortalezcan las relaciones interpersonales y fomenten la cohesión de la comunidad universitaria.
- V. Dar continuidad a los servicios de guarderías en el Campus Norte para garantizar que ofrezcan cuidados asequibles y de calidad para los hijos e hijas de las personas trabajadoras.
- VI. Implementar políticas para estudiantes que se encuentren en situación de ser personas cuidadoras para que puedan reprogramar exámenes o extender los plazos para la entrega de tareas en casos de emergencia familiar. En estos casos, los Consejos Técnicos y los Consejos Directivos determinarán los requisitos para su implementación.

- 
- VII.** Impulsar la creación de espacios en los distintos campus de la universidad que sean amigables para que padres, madres, hijos e hijas puedan realizar actividades de estudio y descanso.

**Artículo 32. De la corresponsabilidad**

La UAEM fomentará la creación de políticas de corresponsabilidad que permitan la existencia de una redistribución justa de las responsabilidades, tanto de cuidados como de trabajo doméstico al interior de los hogares y que, además, hagan énfasis en que la corresponsabilidad compete también a la comunidad universitaria, al Estado y a la sociedad en general.

**TÍTULO V. MEDIACIÓN PARA FAVORECER LA CULTURA DE PAZ**

**Capítulo I. Generalidades**

**Artículo 33. El mecanismo de mediación para favorecer la cultura de paz**

La mediación es un procedimiento no jurisdiccional, cuyo objeto consiste en propiciar la avenencia entre las partes de manera voluntaria, pacífica y benéfica para ambas a través de concesiones recíprocas, en una controversia o conflicto presente o futuro.

Bajo este mecanismo se desahogarán, exclusivamente, todos los asuntos relacionados a violencias de tipo laboral y los que la persona titular de la Secretaría General determine.

El objetivo primordial del mecanismo de mediación es el de favorecer la construcción de acuerdos de colaboración. En este sentido, este mecanismo será coordinado por la UNIG, quien asignará hasta dos personas reconocidas por sus conocimientos en mediación y violencia laboral para guiar y orientar las controversias a que hace referencia el presente protocolo a efecto de darles solución. Además, se invitará a la representación sindical correspondiente, sin embargo, si no se cuenta con representación sindical, se podrá invitar una persona de su confianza; también puede solicitarse la presencia de la persona titular de las unidades académicas y dependencias administrativas e institutos de la UAEM o de los Enlaces de Género y Cultura de Paz cuando los acuerdos colaborativos para la solución del conflicto involucren acciones o medidas que requieran de la colaboración administrativa. La asistencia de las y los invitados no es indispensable para llevar a cabo la mediación.

**Artículo 34. Impedimento para mediación**

Se excluyen de este procedimiento los asuntos laborales que incluyan algún tipo de violencia de género. De manera enunciativa mas no limitativa, no podrán ser admitidos para su atención por procedimiento alternativo los siguientes supuestos:

- I.** Si existió violencia física o sexual.
- II.** Si se trató de aproximaciones sexuales con personas menores de edad.
- III.** Si se han presentado problemas similares previos con la persona acusada de ejercer la violencia.
- IV.** Cuando los incidentes que configuran la violencia basada en género, aunque de naturaleza distinta, se hayan repetido más de una vez o vayan en aumento.
- V.** Cuando se trate de conductas que pudieran fungir como posibles delitos que se persigan de oficio.
- VI.** Si derivado de una valoración psicológica se prevé que la participación de la persona receptora de la violencia, en el procedimiento alternativo, pudiese tener un efecto negativo en su integridad emocional o corre algún riesgo.
- VII.** Si derivado de una valoración psicológica las personas involucradas (quejosa, infractora o mediadoras) no cuentan con habilidades o herramientas emocionales para participar en un diálogo respetuoso y constructivo.

**Artículo 35. Principios rectores de la mediación para favorecer la cultura de paz**

El procedimiento de mediación estará basado en los principios rectores de los mecanismos alternativos de

---

solución de controversias, los cuales tienen como finalidad propiciar un diálogo equitativo y respetuoso encaminado en atender las necesidades de las personas afectadas:

- I. **Acceso a los procedimientos alternativos de solución:** es la garantía que tiene toda persona para el acceso efectivo a procedimientos distintos al ámbito jurisdiccional, es, además, de carácter confidencial, voluntaria, completa, neutral, independiente, flexible, igualitaria, legal, pronta y expedita a través de los mecanismos alternos a los procesos jurisdiccionales para la solución de controversias.
- II. **Buena fe:** este principio implica que las partes, en un procedimiento de mecanismos alternativos de solución de controversias, participen con probidad y honradez, libre de vicios, dolo o defectos y sin intención de engañar.
- III. **Confidencialidad:** la información aportada, compartida o expuesta por las partes y que es de conocimiento de las personas facilitadoras y de terceros que participen en los mecanismos alternos de solución de controversias, no podrán ser divulgadas, de conformidad con lo dispuesto por este protocolo.
- IV. **Voluntariedad:** la participación de los intervinientes deberá ser por decisión propia, libre de toda coacción y no por obligación.
- V. **Información:** se deberá informar a los intervinientes, de manera clara y completa, sobre los mecanismos alternativos, sus consecuencias y alcances.
- VI. **Imparcialidad:** los mecanismos alternativos propiciarán condiciones de equilibrio entre los intervinientes.

#### **Artículo 36. De las personas mediadoras**

Las personas mediadoras deberán contar con los conocimientos y habilidades, preferentemente con certificación, para facilitar el diálogo en la mediación. Además, deben contar con capacitación en perspectiva de género y enfoque de derechos humanos para brindar una atención diferenciada y especializada.

#### **Artículo 37. Equilibrio en los mecanismos alternativos de solución de controversias**

Para generar condiciones de equilibrio a lo largo del procedimiento alternativo de mediación y materializar el principio de igualdad sustantiva, la persona quejosa podrá estar acompañada o ser asesora de una persona de su confianza que le brinde seguridad y pueda velar por sus necesidades e intereses.

### **Capítulo II. Lineamientos de los medios alternativos de solución de controversias**

#### **Artículo 38. Procedencia de la mediación para fomentar la cultura de paz**

La mediación para fomentar la cultura de paz se inicia a petición de alguna de las partes o de las unidades académicas, dependencias administrativas o institutos cuando se trate de una conducta ocasional, accidental o circunstancial.

Las personas mediadoras velarán por que existan condiciones de equilibrio a lo largo de todo el procedimiento. Estas sabrán reconocer cuando existe un desequilibrio de poder entre las personas participantes y realizarán intervenciones diferenciadas para proteger el principio de igualdad, de tal manera que el resultado que se obtenga del procedimiento tome en cuenta de manera equitativa las necesidades, preocupaciones e intereses de ambas partes y sea considerado justo y satisfactorio por cada una de las personas participantes. En algunos de estos casos, los acuerdos incluirán medidas o actividades que favorezcan el aprendizaje o colectivo para evitar la repetición de la conducta y facilitar la desestigmatización y pronta reintegración a la unidad académica, administrativa o instituto de adscripción, asociación o inscripción de las personas involucradas.

#### **Artículo 39. Solicitud para desahogar la mediación para fomentar la cultura de paz**

Cada una de las partes involucradas en una controversia laboral podrán solicitar que el asunto se desahogue mediante el mecanismo de mediación para favorecer la cultura de la paz. Para ello, deberán formular su

---

solicitud de manera verbal o escrita ante la UNIG y se levantará la constancia correspondiente. La solicitud deberá contener la siguiente información:

- I. Nombre completo de la persona solicitante.
- II. Teléfono.
- III. Correo electrónico para notificaciones.
- IV. Nombre, número de control, unidad académica, dependencia administrativa o instituto de adscripción y demás elementos con que se cuente para la localización de la persona con quien se pretende llevar a cabo la mediación.
- V. La manifestación expresa de desear iniciar la mediación.
- VI. Narración breve de los hechos que motivan la conciliación como mecanismo alternativo de solución de controversia.
- VII. Nombre y firma de la persona que suscribe.

#### **Artículo 40. Del procedimiento de mediación**

Dentro de los tres días hábiles posteriores a la presentación de la solicitud de mediación, la UNIG procederá a enviar la invitación a la otra parte a través de los medios señalados en la solicitud o a través de los medios de notificación respectivos que establecieron las partes, según el caso concreto.

En dicha invitación se establecerá día, hora y lugar en la que se llevará a cabo la sesión de mediación, la sesión puede ser individual o conjunta, o según lo determine la UNIG.

En caso de que alguna de las partes o ambas no acudan a la sesión programada, se levantará el acta correspondiente en donde se haga constar quien acudió y se procederá a fijar nueva fecha y hora para llevar a cabo una nueva sesión de conciliación.

Cuando se haya fijado una nueva fecha y no se presente alguna de las partes, se entenderá que no hay voluntad de participar en el procedimiento alternativo de solución de controversias, por lo que se procederá a cerrar el procedimiento alternativo dejando a salvo los derechos de las partes.

Las personas que participan en el procedimiento de mediación podrán darlo por concluido en cualquier momento del proceso. En caso de negativa a la invitación, y cuando se trate de asuntos de violencia laboral, el asunto se remitirá directamente a la Oficina del Abogado General para su resolución.

#### **Artículo 41. De las sesiones de mediación**

La mediación tendrá como lugar de sesión un espacio dentro de las instalaciones universitarias que la UNIG proporcionará para la realización de dichos fines.

En la mediación estarán presentes:

- I. El personal profesional con el perfil descrito para atender la mediación.
- II. Las partes.
- III. De forma no obligatoria, podrán asistir a la invitación de la UNIG la representación sindical correspondiente, si no cuenta con representación sindical, puede asistir una persona de su confianza, la persona titular de las unidades académicas y dependencias administrativas e institutos de la UAEM o los Enlaces de Género y Cultura de Paz.

En la sesión, se propondrán medidas de solución de la controversia y las personas mediadoras deberán guiar y moderar las intervenciones para que en todo momento impere el respeto entre todas las personas participantes.

Efectuada la mediación y si se llegó a un arreglo entre las partes, éstas firmarán un acuerdo colaborativo correspondiente que permita dar fin a la situación de la controversia. En este acuerdo se establecerán los compromisos mutuos y la forma de cumplimiento de estos.

Una vez firmado el acuerdo entre las partes se deberá dar seguimiento al mismo. Las partes deberán some-

---

terse a su cumplimiento como si se tratase de sentencia ejecutoriada, en caso de incumplimiento, la UNIG remitirá un informe a la Oficina del Abogado General, a efecto de que dicte las medidas necesarias o impongan las sanciones a que haya lugar de acuerdo con la normativa universitaria.

En caso de que las partes no logren un acuerdo o que, a criterio de alguna de ellas, no existan condiciones para llevar a cabo la mediación, la UNIG procederá al estudio y análisis del caso y elaborará un informe de antecedentes, el cual se remitirá a la Oficina del Abogado General para los efectos a que haya lugar.

#### **Artículo 42. Confidencialidad del procedimiento alternativo**

Este procedimiento alternativo será confidencial, sin embargo, el incumplimiento del acuerdo colaborativo será remitido a la Oficina del Abogado General.

### **LIBRO SEGUNDO. DE LA ATENCIÓN, SANCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO**

#### **TÍTULO I. DERECHOS Y OBLIGACIONES**

#### **Artículo 43. Derechos de la persona quejosa**

La persona quejosa tendrá los siguientes derechos:

- I. Recibir la información y asesoría de manera clara y accesible por parte de las autoridades universitarias respecto de los procedimientos y alcances del presente protocolo.
- II. Recibir un trato digno que se base en el respeto a su dignidad y respetando los enfoques que señala el presente protocolo.
- III. Ser canalizada por parte de la UNIG hacia las autoridades e instancias universitarias correspondientes o ante las instituciones con las que la universidad haya celebrado convenio para tal efecto, en los casos de ser necesaria atención médica, psicológica o jurídica.
- IV. Si la persona quejosa no tiene suficiente comprensión del idioma español o presenta alguna discapacidad que amerite el uso de una lengua o sistema particular (Braille, Lengua de Señas Mexicana, etc.), la universidad proporcionará el personal especializado que provea los medios para una efectiva comunicación durante el procedimiento. En el supuesto de que la UAEM no cuente con el personal, gestionará, a través de instituciones gubernamentales, la colaboración para tal efecto.
- V. Recibir orientación y asesoría jurídica para la presentación de quejas o querellas ante las instancias respectivas.
- VI. Que se dicten las medidas de protección que atiendan a las necesidades del caso en concreto, con el objeto de salvaguardar su integridad, así como garantizar el pleno ejercicio de sus derechos.
- VII. Que se protejan sus datos personales y sensibles en términos de la legislación nacional y local aplicable.
- VIII. Presumir de buena fe la veracidad en su dicho respecto de los hechos, omisiones o circunstancias hechas valer al presentar su queja y en las actuaciones subsecuentes.
- IX. En caso de requerirlo, a ser acompañada en todas las etapas del procedimiento, previa firma del compromiso de confidencialidad, por la persona de su confianza que designe.
- X. Que se le reciban todos los datos o elementos de prueba con los que cuente hasta antes de que se emita el dictamen del caso.
- XI. Recibir orientación legal para el caso de que decida ejercer alguna acción legal ante otras instancias o autoridades.
- XII. Recibir información sobre el estado del procedimiento en cualquier momento que lo solicite.
- XIII. Participar en cualquier etapa del procedimiento.
- XIV. Ser notificada del dictamen que emita el CEP.
- XV. Todas aquellas que se desprendan del contenido del presente protocolo.

---

#### **Artículo 44. De las obligaciones de la persona quejosa**

- I. Proporcionar información veraz sobre los hechos de la queja.
- II. Exhibir y presentar, con la debida oportunidad, todos y cada uno de los elementos que sean requeridos por parte de la UNIG y el CEP dentro en los plazos que para tal efecto se señalen.
- III. Exhibir todas las pruebas documentales físicas o electrónicas que estén a su disposición. En caso de no tener a su disposición los elementos anteriores, deberá indicar el lugar en que se encuentren o señalar a aquella persona o personas que las tenga en su poder, en el entendido que la UNIG sólo tiene competencia dentro de la UAEM.
- IV. Mantener un comportamiento respetuoso hacia todas las partes involucradas en el procedimiento.
- V. A dar cumplimiento a las medidas de protección que le sean prescritas para la protección de su integridad física y psicológica.
- VI. A cumplir los acuerdos de colaboración, que en su caso se suscriban voluntariamente con los miembros de la comunidad universitaria para fomentar la cultura de paz en la UAEM.
- VII. Abstenerse de influir en los testigos o modificar y alterar pruebas.
- VIII. Acatar las resoluciones que emitan la UNIG y la Oficina del Abogado General
- IX. Todas aquellas que se desprendan del contenido del presente protocolo.

#### **Artículo 45. Derechos de la persona presunta infractora**

La persona señalada como presunta infractora tendrá los derechos siguientes:

- I. Recibir la información y asesoría de manera clara y accesible por parte de las autoridades universitarias respecto de los procedimientos y alcances del presente protocolo.
- II. Gozar de los principios y garantías constitucionales durante todas las etapas de los procedimientos establecidos en el presente protocolo.
- III. Recibir un trato digno que se base en el respeto a sus derechos humanos.
- IV. Obtener, de la universidad, el apoyo del personal especializado que provea los medios para una efectiva comunicación durante el procedimiento, en el supuesto que la persona presunta infractora no tenga suficiente comprensión del idioma español o presente alguna discapacidad que amerite el uso de una lengua o sistema particular (Braille, Lengua de Señas Mexicana, etc.). En caso de que la UAEM no cuente con el personal calificado gestionará, a través de instituciones gubernamentales, la colaboración para tal efecto.
- V. Obtener de las autoridades universitarias la protección de sus datos personales y de toda su información confidencial en términos de las leyes aplicables de la materia.
- VI. Ser acompañada, en caso de requerirlo, por la persona de confianza que designe, durante todas las etapas del procedimiento, previo a la firma del compromiso de confidencialidad.
- VII. Presentar su versión de los hechos y ofrecer las pruebas que considere pertinentes para respetar su derecho al debido proceso y al acceso a la justicia.
- VIII. Contar con la garantía procesal de que se le reciban todos los datos o elementos de prueba con los que cuente hasta antes de que se emita la resolución del caso.
- IX. Obtener información de los hechos materia de la queja, el nombre de la persona quejosa o personas quejasas y el curso que seguirá el procedimiento.
- X. Obtener notificación del dictamen que emita el CEP.
- XI. Todas aquellas que se desprendan del contenido del presente protocolo.

#### **Artículo 46. Obligaciones de la persona presunta infractora**

La persona presunta infractora se encuentra obligada a lo siguiente:

- I. Conducirse de manera respetuosa y colaborativa en todo momento de la investigación.
- II. A proporcionar la información relevante con la que cuente para su caso en concreto.

- 
- III. Exhibir todas las pruebas documentales físicas o electrónicas que ofrezca y que estén a su disposición. En caso de no tener a disposición los elementos anteriores, deberá indicar el lugar en que se encuentren o señalar a aquella persona o personas que las tenga en su poder, en el entendido que la UNIG sólo tiene competencia dentro de la UAEM.
  - IV. Respetar la confidencialidad del procedimiento.
  - V. Abstenerse de influir en los testigos o modificar y alterar pruebas.
  - VI. Abstenerse de realizar cualquier tipo de actos u omisiones en represalia contra la persona quejosa, testigo o terceras partes que se encuentren involucradas en el caso, de manera directa o por tercera persona.
  - VII. Respetar y acatar las medidas de protección dictadas durante el procedimiento.
  - VIII. A cumplir los acuerdos de colaboración, que en su caso suscriba de forma voluntaria con los miembros de la comunidad universitaria para fomentar la cultura de paz en la UAEM.
  - IX. A conducirse de manera respetuosa y colaborativa durante todo el procedimiento.
  - X. Acatar las resoluciones que emitan la UNIG y la Oficina del Abogado General
  - XI. Todas aquellas que se desprendan del contenido del presente protocolo.

**Artículo 47. Obligaciones generales de las personas que integran la comunidad universitaria o guardan relación con alguna de éstas**

- I. Las personas terceras están obligadas, en todo momento, a colaborar con a las autoridades universitarias, por lo que deben exhibir o permitir la inspección, sin demora, los documentos, informes, bienes, archivos electrónicos y demás elementos que tengan en su poder cuando sean requeridos.
- II. Las autoridades universitarias tendrán la obligación de rendir, con la mayor prontitud posible, los informes que les sean requeridos por parte de la UNIG y el CEP, respecto de los hechos relacionados con el procedimiento y de aquellos de los que hayan tenido conocimiento o en los que hubieren intervenido por razón de su cargo.
- III. Las personas de confianza, autoridades universitarias, intérpretes, especialistas y cualquier persona que intervenga o tenga participación en el procedimiento, estarán obligadas a guardar la confidencialidad de éste y demás datos sensibles aportados. Para ello, suscribirán un acuerdo de confidencialidad al inicio de su participación, sin efectos ante la autoridad judicial o de investigación de delitos.
- IV. Todas aquellas que se desprendan del contenido del presente protocolo.

La comunidad universitaria está obligada a atender las medidas de protección dictadas dentro de los procedimientos de queja, en caso de incumplimiento, la UNIG realizará un proyecto de dictamen y se lo notificará al Consejo Técnico de las unidades académicas correspondiente o al Órgano Interno de Control, según sea el caso, quienes lo podrán tomar en cuenta para dictar las medidas necesarias para imponer las sanciones correspondientes de acuerdo con la normativa universitaria.

## **TÍTULO II. LINEAMIENTOS DE ATENCIÓN A LAS VIOLENCIAS DE GÉNERO**

### **Capítulo I. Generalidades del procedimiento formal**

#### **Artículo 48. De los asuntos de tramitación bajo el procedimiento formal**

Bajo este procedimiento se desahogarán, exclusivamente, todos los asuntos relacionados a violencias de género y los que la persona titular de la Secretaría General determine.

En caso de que la persona sea menor de edad, se dará aviso inmediato a la madre, el padre o a sus tutores legales, y en su presencia se brindará asesoría y acompañamiento psicológico y legal. Dicha asesoría consiste en proporcionar la información jurídica sobre el proceso legal; en caso de urgencia y a decisión del o la estudiante, se podrá realizar en presencia de la Procuraduría de los Derechos Académicos. Además, la UNIG ofertará el auxilio a la persona quejosa para presentar la queja correspondiente ante las autoridades judiciales, para los asuntos de violencia sexual o grave.

---

En los asuntos en donde se presenten situaciones que constituyan violencia de índole sexual, así como los que, a juicio de la UNIG se consideren graves, se pondrá especial interés en las medidas de protección para proteger la integridad física y psicológica de la persona quejosa.

En estos casos, la atención deberá ser inmediata a partir de la presentación de la queja o remisión del asunto por parte de la Procuraduría de los Derechos Académicos. Asimismo, la persona quejosa podrá elegir si prefiere una persona del sexo masculino o femenino para que le brinde dicha asesoría y acompañamiento.

#### **Artículo 49. Etapas del procedimiento**

El procedimiento se conforma de cuatro etapas generales:

- I. Etapa de orientación:** es el primer contacto y orientación.
- II. Etapa inicial de queja:** contempla la presentación formal de la queja, la admisión o prevención, las medidas de protección y de indagación (investigación preliminar).
- III. Etapa de investigación y dictamen:** abarca las acciones del CEP, como la investigación, la ampliación de pruebas, la valoración de éstas y el dictamen.
- IV. Etapa de resolución y ejecución:** consiste en la emisión de la resolución final por parte de la UNIG o la Oficina del Abogado General, según corresponda, así como la ejecución de las medidas de sancionatorias por las autoridades universitarias correspondientes.

#### **Artículo 50. Confidencialidad en los procedimientos**

La información relacionada con la orientación, el primer contacto, las quejas, investigaciones, sanciones y todo lo derivado de este protocolo se reservará únicamente para quienes formen parte de los procedimientos; así como para los padres o tutores cuando se trate de menores de edad. Cualquier revelación innecesaria de información y que ponga en riesgo la tranquilidad y la seguridad de cualquiera de las personas que intervienen en el caso o la buena marcha del procedimiento, podrá ser motivo de responsabilidad.

Las autoridades y personal que intervengan en el procedimiento estarán obligados a guardar estricta confidencialidad sobre el mismo y no podrán transmitir, ni divulgar por ningún medio la información del procedimiento a la que tengan acceso, salvo la información global que se requiera por transparencia.

- I.** Para la persona quejosa y la presunta infractora es recomendable mantener en confidencialidad los hechos y las circunstancias que están siendo investigados, a fin de no afectar los resultados de esta o inclusive del proceso.

#### **Artículo 51. De las notificaciones**

La UNIG podrá realizar las notificaciones a las partes intervinientes en el procedimiento bajo las siguientes modalidades:

- I.** Personal: la primera notificación del procedimiento será personal, así como la correspondiente resolución que ponga fin al mismo.
- II.** Mediante correo electrónico personal: en el caso del estudiantado, se realizarán las notificaciones a la dirección del correo electrónico institucional tal como lo marca el Estatuto Universitario, el cual es un medio de notificación personal para oír y recibir todo tipo de notificaciones de las autoridades universitarias y dependencias administrativas, para los efectos legales y administrativos a que haya lugar. Para ello, la UNIG podrá consultar la dirección de correo electrónico oficial (institucional) registrada en la Dirección General de Servicios Escolares. En el caso del personal académico y administrativo, se consultará el correo electrónico institucional con la Dirección de Personal. Por *último*, podrá notificarse al correo electrónico que la propia persona designe en el procedimiento. En todo caso las partes tendrán la obligación de revisar el correo electrónico para verificar las notificaciones relacionadas con el procedimiento.
- III.** Sólo en caso de no localizarse a alguna de las personas bajo estas modalidades personales, la UNIG

---

se comunicará con la persona nombrada como Enlace de *Género* y Cultura de Paz de las unidades académicas, dependencias administrativas o institutos de adscripción de cada persona interviniente, para que a su vez haga la notificación mediante un citatorio por escrito de manera presencial. En este caso, la persona enlace tiene la obligación de guardar la confidencialidad y no difundir que la UNIG ha citado a algún miembro de la comunidad universitaria.

Es importante destacar que se dará prioridad al uso de las tecnologías de la información y la comunicación con las que cuenta la universidad. En el caso de menores de edad, se notificará a los padres, madres o tutores respectivos de forma simultánea que a las y los estudiantes.

En todos los casos, la notificación o constancia respectiva se agregará al expediente de la queja. De la misma forma se agregará en caso de negativa a recibirla o cualquier situación que pudiera acontecer, así como asentar la razón correspondiente y proceder a la notificación por las vías que señale el presente protocolo.

#### **Artículo 52. De los plazos, días y horas hábiles**

Para los efectos y procedimientos establecidos en el presente protocolo, se entenderán como días hábiles aquellos así marcados en el calendario escolar oficial de la universidad para el personal académico. Los plazos establecidos en el presente protocolo contarán a partir del día siguiente a la notificación.

Cuando en el presente protocolo no se señale algún plazo para la práctica de alguna actividad dentro de una etapa procesal, se tendrá como plazo genérico cinco días hábiles.

#### **Artículo 53. Del contenido de las notificaciones**

Las notificaciones que se realicen deberán contener los siguientes requisitos:

- I. Fecha
- II. Número único de expediente o folio
- III. Nombre de la persona a quien se notifica
- IV. Nombre y firma de quien notifica
- V. Asunto de la notificación.

#### **Artículo 54. Posibles conflictos de intereses**

En caso de que la UNIG considere que en la queja pueda presentarse algún conflicto de intereses o riesgo para alguna de las personas involucradas, mediadoras, los miembros del CEP, personal de la UNIG, quienes deberán excusarse de conocer del mismo y ser sustituidos por sus suplentes para garantizar la integridad de la comunidad universitaria o los intervinientes.

#### **Artículo 55. Indagaciones**

La UNIG podrá realizar indagaciones y recabar evidencias por su cuenta en espacios físicos y virtuales de la UAEM, que prudentemente considere necesarias para el mejor conocimiento del asunto. Las personas que integran la UNIG, cualquiera que sea su rango, están obligadas a preservar y resguardar toda la información contenida en dichos asuntos y guardar confidencialidad al respecto.

Si las evidencias son solicitadas a alguna persona de la comunidad universitaria y ésta se niega a proporcionarlas, la UNIG realizará un proyecto de sanción y se lo notificará al Consejo Técnico de las unidades académicas correspondientes o al Órgano Interno de Control, según sea el caso, quienes lo podrán tomar en cuenta para dictar las medidas necesarias para imponer las sanciones correspondientes de acuerdo con la normativa universitaria.

### **Capítulo II. Etapa de orientación: primer contacto y orientación**

#### **Artículo 56. Primer contacto y orientación a la persona quejosa**

Con el fin de recibir orientación y asistencia sobre el procedimiento y las alternativas de solución previstas

---

en el presente protocolo, las personas que consideren haber sido personas agraviadas por algún acto de violencia en la UAEM podrán recurrir como primer contacto a:

- I. *Cualquier* autoridad universitaria, la cual tiene el compromiso y responsabilidad de recibir a una persona en situación de violencia y, en su caso, canalizarla directamente a la UNIG.
- II. La UNIG, de manera presencial en las instalaciones de la UNIG, vía correo electrónico o eventualmente, en la plataforma que para este efecto ofrezca la UNIG.

En el primer contacto se deberá procurar dar contención emocional a la persona. Para ello, se promoverá la capacitación con perspectiva de género y de derechos humanos a todas las autoridades universitarias.

Tras la contención, dichas autoridades deberán canalizar el caso a la UNIG, quien recabará los datos de la persona afectada mediante una ficha de registro (Anexo 1. Ficha de registro), la cual será estrictamente confidencial. Las personas de primer contacto no pueden recibir quejas.

### **Artículo 57. De las personas orientadoras de primer contacto en la UNIG y las personas Enlaces de Género y Cultura de Paz**

Podrán fungir como personas orientadoras de primer contacto, el personal de la UNIG y las personas Enlaces de Género y Cultura de Paz de las unidades académicas, dependencias administrativas e institutos que hayan recibido la capacitación específica en los siguientes temas: a) derechos humanos, b) igualdad de género y c) la implementación del protocolo y la atención a personas agraviadas. Dichas capacitaciones deberán ser coordinadas y acreditadas por la UNIG y realizadas mediante la colaboración con otras unidades académicas de la UAEM o implementadas por instituciones externas especializadas en esos temas.

Para el desarrollo de sus funciones, las personas orientadoras de primer contacto deberán suscribir los acuerdos de confidencialidad y protección de datos personales que aplican para el presente protocolo.

### **Artículo 58. De las funciones de las personas orientadoras de primer contacto**

Las personas orientadoras de primer contacto serán las responsables de:

- I. Orientar a las personas interesadas sobre los actos que, de acuerdo con la normatividad vigente, se consideran actos de violencia, dando especial atención a los de acoso sexual o de hostigamiento sexual, debido a que en estos casos se debe recibir un acompañamiento diferenciado.
- II. Explicar el procedimiento previsto en el presente protocolo, incluyendo el procedimiento de mediación para favorecer la cultura de paz.
- III. Dar a conocer a las personas interesadas las opciones de acompañamiento psicológico previstas por la UNIG, en los casos en que se solicite o cuando lo consideren oportuno.
- IV. En el caso de las personas que funjan como Enlace de *Género y Cultura de Paz*, *éstas deben* canalizar a las personas interesadas a la UNIG y entregar los datos generales de los casos presentados y la orientación brindada de esta primera intervención, a más tardar en 24 horas.
- V. Proporcionar asesoría para presentar la queja ante la UNIG por cualquiera de los medios que señala el protocolo.

### **Artículo 59. De la solicitud de la orientación y primer contacto**

La solicitud de orientación y asistencia podrá realizarse en forma presencial o por correo electrónico a la dirección de correo que la UNIG determine, así como en la plataforma que eventualmente la UNIG determine para tal efecto.

La atención vía telefónica será exclusivamente durante los periodos vacacionales del personal administrativo. Para ello, la UAEM, a través de la UNIG, dispondrá de una línea telefónica de emergencia denominada “Línea de Atención a la Violencia”.

---

### **Artículo 60. De la orientación en caso de violencia sexual**

En el caso de la violencia sexual, como el hostigamiento y el acoso sexual, la UNIG dará asesoría especializada y acompañamiento legal para que la persona quejosa, si así lo desea, presente una denuncia ante la Fiscalía General del Estado de Morelos.

En caso de que la persona sea menor de edad, se dará aviso inmediato a la madre, el padre o a las personas tutoras, y en su presencia se brindará asesoría y acompañamiento psicológico y legal, el cual consiste en acompañar a la persona a que presente su queja ante la autoridad correspondiente e informar sobre el proceso legal. En estos casos, la atención debe ser inmediata a la presentación de ésta. En caso de que, por algún motivo, la persona quejosa menor de edad manifieste expresamente no querer avisar a su madre, padre o persona tutora, la protección jurídica de la persona agraviada se convertirá en una prioridad y se dará aviso a la Procuraduría de Protección de Niñas, Niños, Adolescentes y la Familia del Estado de Morelos, conforme a lo que dispone la Ley de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes del Estado de Morelos.

De ser necesario, se buscará, por los medios posibles, la canalización a los siguientes servicios:

- I. Contención psicoemocional.
- II. Apoyo psicológico breve.
- III. Apoyo jurídico.
- IV. Acompañamiento ante otras instancias a petición de la persona en situación de violencia.
- V. Canalización a instituciones de salud públicas para el suministro de la pastilla de anticoncepción de emergencia, profilaxis post exposición a VIH y realización de pruebas para detectar infecciones de transmisión sexual, así como la atención médica pertinente.

### **Capítulo III. Etapa inicial de queja**

#### **Artículo 61. Inicio del procedimiento ante la UNIG**

El procedimiento formal para la prevención y atención a las violencias de género en la UAEM iniciará mediante una queja, la cual debe ser presentada por la persona que se considera agraviada (persona quejosa) por algún acto u omisión de violencia de género, o por el padre, madre o personas tutoras que tengan la representación legal, en caso de que se trate de menores de edad. Las quejas podrán presentarse de forma colectiva siempre y cuando en el escrito se aprecien, de forma individual, las circunstancias de modo, tiempo y lugar de los hechos que consideren motivo del agravio personal.

Las autoridades universitarias, y cualquier persona integrante de la comunidad universitaria, podrán dar aviso a la UNIG cuando tengan conocimiento de un hecho relacionado con la violencia de género acontecido en la UAEM, así como en espacios virtuales o contextos formativos ajenos con los que la UAEM tenga convenio, de forma enunciativa mas no limitativa, como escenarios de prácticas profesionales, servicio social, campos clínicos, estancias de investigación, estancias formativas, trabajo de campo, etc. En estos casos, la UNIG procederá a identificar y contactar a la persona agraviada y se le informará de los hechos para que la persona agraviada autorice la tramitación de la queja.

En caso de que el hecho se dé fuera del ámbito de la competencia de la UNIG o sea cometido por una persona ajena a la universidad, se ofrecerá el acompañamiento psicológico y asesoría jurídica correspondiente a la persona agraviada integrante de la comunidad universitaria, sin que se inicie un procedimiento formal. Asimismo, se turnará el asunto a la oficina del Abogado General de la UAEM para los efectos legales a los que haya lugar.

#### **Artículo 62. De la queja**

La presentación formal de la queja deberá ser por escrito y de contener los siguientes elementos:

- I. Nombre completo de la persona que presenta la queja o de la persona agraviada, y de la persona presunta infractora. Para el caso particular de violencia sexual, se podrá mantener en reserva la

- 
- identidad de esta última si así lo solicita.
- II. En caso de existir, señalar el *vínculo o relación de la persona* quejosa con la persona presunta infractora.
  - III. La dirección de correo electrónico institucional o personal como medio especial autorizado para oír y recibir notificaciones.
  - IV. Los hechos motivos de queja, narrados de manera cronológica en donde se señalen las circunstancias de modo, tiempo y lugar.
  - V. En el caso de que sea posible, aportar evidencias o pruebas (documentos, testigos, entre otros).
  - VI. Firma de la persona que presenta la queja. En el caso de que la persona agraviada sea menor de edad será la madre, el padre o alguna de las personas tutoras quienes firmen la queja; a falta de ellos, podrá firmar la persona titular de la Procuraduría de los Derechos Académicos.

### **Artículo 63. Forma de presentación de la queja**

La queja podrá ser interpuesta bajo las siguientes modalidades:

- I. Por escrito y de manera presencial directamente en la UNIG, en donde se podrá brindar la atención y asistencia a las personas quejas, así como apoyo y orientación durante el proceso.
- II. Vía correo electrónico a través de la dirección oficial destinada para este propósito: [atencionavictimas@uaem.mx](mailto:atencionavictimas@uaem.mx). En el correo electrónico se deberá incluir toda la información señalada en el artículo anterior, la cual es necesaria para la identificación de la persona quejosa, detalles del o los incidentes, datos de contacto y cualquier otra información relevante para el proceso. Bajo esta modalidad, la persona emisora de la queja deberá acudir directamente a la UNIG en un plazo de tres *días hábiles* después del envío del escrito, a efecto de ratificar el mismo. En caso de no ratificar la queja de manera presencial o de no exhibir los elementos probatorios que desee acompañar a la queja, así como su identificación que demuestre su identidad, ésta se considerará como no presentada, dejando a salvo sus derechos.
- III. A través de la plataforma electrónica que eventualmente ofrecerá la UNIG para este servicio, en cuyo caso se establecerán los requisitos y las instrucciones para el uso de esta.

### **Artículo 64. Prevención, admisión o desechamiento de la queja**

Una vez presentada la queja ante la UNIG, esta deberá emitir un acuerdo de prevención, admisión o desechamiento de la queja en un plazo de tres días hábiles.

- I. **Admisión:** cuando la queja reúna los requisitos señalados en el artículo 62 del presente protocolo y se adviertan posibles actos constitutivos de violencias de género.  
Este auto contendrá lo siguiente:
  - a. Lugar, fecha y número único de expediente.
  - b. Motivo de la integración del expediente.
  - c. Datos de identificación de las partes:
    - i. Quejosa o agraviada: nombre completo, matrícula o número de control y adscripción.
    - ii. Presunta infractora: nombre completo, matrícula o número de control y adscripción (si se cuenta con el dato).
  - d. Fundamentación y motivación.
  - e. Un apartado correspondiente en el que se dé a conocer a la persona presunta infractora la integración del caso y en donde se mencione su derecho a aportar las pruebas que a su interés convenga. Estas pruebas se deberán ofrecer al contestar la queja o bien, respecto de aquellas de las que se ignoraba su existencia y las que se generen de hechos nacidos después de iniciado el procedimiento, en un plazo de diez días hábiles, que es la duración de la etapa de investigación por parte del CEP.

- 
- f. Las medidas precautorias urgentes dictadas en casos de violencia sexual o grave que ordenen su implementación inmediata.
  - g. Hacer mención que el expediente puede ser consultado en la UNIG o en la plataforma que se genere para el efecto.
  - h. Nombre y firma de quien lo expide.
  - i. El aviso de confidencialidad correspondiente.

**II. Prevención:** Cuando la queja no cuente con los requisitos señalados en este protocolo o bien, cuando se requiera una aclaración indispensable de la parte quejosa que permita conocer si los actos pueden ser constitutivos de violencia de género, se le notificará a la persona a la brevedad posible por cualquier medio electrónico o físico para que, dentro de los cinco días hábiles siguientes a partir de la notificación, pueda subsanar la queja o realizar la aclaración. En caso de no desahogarse la prevención en tiempo y forma, se tendrá por no presentada y quedarán a salvo los derechos de la persona quejosa para que pueda presentar nuevamente su queja. Cabe aclarar que, aunque la queja no se subsane quedará como antecedente para futuros procedimientos de la persona quejosa.

Este acuerdo deberá contener, como mínimo, la siguiente información:

- a. Lugar, fecha y número único de prevención.
- b. Motivo claro de la prevención.
- c. Apercebimiento de que, en caso de no atender la prevención decretada dentro del plazo otorgado, se dictará el acuerdo de conclusión por falta de interés.
- d. Invitación a una asesoría personalizada, de forma virtual o presencial, sobre los requisitos de la queja.
- e. Nombre y firma de quien lo expide.
- f. El aviso de confidencialidad correspondiente.

**I. Desechamiento:** se dictará en los siguientes casos:

- a. Cuando la UNIG determine que del escrito de promoción no se desprenden actos de violencia de género y previo ofrecimiento de asesoría no se cumplen con los requisitos para interponer una queja.
- b. Cuando la queja verse sobre los mismos hechos y haya sido presentada por la misma persona quejosa y ésta se encuentre pendiente de resolución o ya haya sido resuelta por esta instancia universitaria.

Este auto contendrá como mínimo la siguiente información:

- a. Lugar, fecha, de emisión.
- b. Motivo claro del desechamiento.
- c. Nombre y firma de quien lo expide.
- d. El aviso de confidencialidad correspondiente.

### **Artículo 65. Acumulación de la queja**

Cuando en un mismo asunto se presenten varias personas que se duelen por los mismos hechos y por la o las presuntas personas infractoras, se procederá a la acumulación de los expedientes. En dicho caso, las personas quejasas podrán nombrar un representante común, a quien en cualquier momento podrán cambiar o revocar con previa notificación de tal acto a la UNIG.

### **Artículo 66. Notificación de la admisión de la queja y de las medidas de protección**

La UNIG emitirá el acuerdo de medidas de protección a que haya lugar, fundado y motivado el acuerdo, en los siguientes términos:

- I.** De manera inmediata, en el auto de admisión, en casos de violencia sexual o en los que sean calificados como violencia sexual o graves.
- II.** Para el resto, a más tardar en un plazo de cinco *días hábiles a partir de que* sea admitida la queja.

---

La UNIG realizará la notificación del acuerdo de admisión a las partes y de la emisión de las medidas de protección, en el término máximo de cinco días hábiles. Para dichos efectos, la UNIG tiene la facultad de emitir citatorios obligatorios a las personas integrantes de la comunidad universitaria.

Con el auto de notificación se entregará, a la persona contra quien se promueve la queja, una copia de ésta y de los documentos exhibidos por la parte quejosa, quedando a disposición de ambas partes para consultar lo que obre agregado en el expediente.

#### **Artículo 67. Indagación por parte de la UNIG**

Admitida la queja, la UNIG se encuentra facultada para realizar una investigación (indagación) en los diez días hábiles posteriores, con el fin de obtener información institucional adicional que permita el análisis y la valoración de los hechos motivo de la queja. Este periodo podrá ampliarse a 10 días hábiles más, en caso de que así lo determine la UNIG, en cuyo caso lo hará del conocimiento de las partes.

#### **Artículo 68. De la contestación por parte de la persona presunta infractora**

La UNIG notificará a la parte presunta infractora, quien tendrá diez días hábiles, contados a partir del día siguiente al que se le notificó el auto de admisión, para contestar la queja. La contestación deberá presentarse por escrito ante las oficinas de la UNIG o bien, por vía electrónica a la dirección: [atencionavictimas@uaem.mx](mailto:atencionavictimas@uaem.mx). En este último supuesto, el mensaje y datos adjuntos deberán provenir preferentemente de la dirección de correo electrónico institucional de la persona presunta infractora, además de estar debidamente firmados, ya sea con su firma electrónica o autógrafa. También se podrán proporcionar en la plataforma que la UNIG genere para el efecto.

La contestación deberá contener lo siguiente:

- I. Nombre completo de la persona presunta infractora.
- II. La dirección de correo electrónico institucional o personal como medio especial autorizado para recibir notificaciones.
- III. La contestación de cada uno de los hechos contenidos en la queja.
- IV. Los medios de prueba que a su parte correspondan y considere necesarios y relacionados con cada uno de los puntos de los hechos.
- V. Firma electrónica o autógrafa.

La persona presunta infractora formulará la contestación en los términos que se expresen en el acuerdo de admisión y en la cual debe contestar cada uno de los hechos aducidos, confesándolos o negándolos. La omisión y evasivas para dar contestación a un hecho dará lugar a que éste se tenga por cierto, salvo que de la investigación se desprenda prueba de lo contrario.

En caso de no dar contestación a la queja se continuará con el procedimiento, con el objeto de corroborar o disprobar los hechos motivo de la queja, y así culminar con una resolución pese a la rebeldía de la parte presunta infractora.

### **Capítulo IV. etapa de investigación y dictamen**

#### **Artículo 69. Inicio de la etapa de investigación**

En el acuerdo que tenga por admitida la contestación de la queja o se haga constar que no se formuló contestación, se turnará el asunto al CEP para iniciar la etapa de investigación, la cual deberá ser desarrollada bajo los enfoques de perspectiva de género, interculturalidad, no discriminación, la diversidad sexual y respetando, en todo momento, lo dispuesto por la legislación universitaria, en un plazo que no podrá exceder los diez días hábiles a partir de su recepción.

---

**Artículo 70. De las pruebas que se alleguen en la etapa de investigación**

Durante el transcurso de la etapa de investigación, con independencia de las pruebas exhibidas en la queja y contestación, el CEP podrá allegarse, de manera enunciativa mas no limitativa, de las siguientes pruebas:

- I. Confesiones
- II. Testimoniales
- III. Entrevistas
- IV. Audiograbaciones
- V. Videograbaciones
- VI. Fotografías
- VII. Mensajes emitidos vía electrónica
- VIII. Valoraciones psicológicas y psiquiátricas
- IX. Demás pruebas que permitan allegarse a la verdad de los hechos, siempre y cuando no sean obtenidas a través de la vulneración de derechos humanos de cualquiera de las partes o terceras personas.

Si bien las pruebas deberán presentarse al momento de la interposición de la queja y en la contestación de ésta, bajo protesta de decir verdad, aquellas de las que se ignoraba su existencia y las que se generen de hechos nacidos después de iniciado el procedimiento, podrán ser exhibidas a más tardar dentro del periodo de diez días hábiles que dura la etapa de investigación.

La presentación y comparecencia de las personas que sean ofrecidas para rendir su testimonio quedará a cargo de la persona que ofrezca el referido medio probatorio.

**Artículo 71. Consideraciones particulares en casos de violencia, acoso y hostigamiento sexual**

Es necesario precisar que en los casos de acoso y hostigamiento sexual, además de lo dispuesto en el artículo anterior, se deberá tomar en consideración lo siguiente:

- I. Las violencias de naturaleza sexual, las cuales pueden tipificarse como delitos sexuales, suelen ocurrir sin testigos, sólo con la presencia de la persona quejosa y la persona o personas agresoras, motivo por el cual las pruebas requeridas son diferentes a las de otros delitos. No siempre se dispondrá de evidencia gráfica o documental, por lo que el testimonio de la persona quejosa se convierte en un elemento crucial para la investigación. Además, es importante tener en cuenta que las persona que han sufrido de algún tipo de violencia sexual suelen ser reacias a presentar su queja debido al estigma asociado con estos delitos.
- II. Que las agresiones sexuales son traumáticas, lo que puede llevar a que las personas violentadas presenten inconsistencias o variaciones en sus testimonios. Estas inconsistencias no deben ser utilizadas para restar credibilidad a la declaración de la persona quejosa.
- III. Al evaluar las declaraciones de la persona quejosa se deben tener en cuenta factores subjetivos, como su edad, condición social, subordinación jerárquica, pertenencia a grupos vulnerables o históricamente discriminados, entre otros.
- IV. Pruebas adicionales. Aunque la declaración de la persona quejosa es fundamental, es posible que sea corroborada con otros elementos, como informes médicos, psiquiátricos, testimonios, exámenes médicos, pruebas circunstanciales, indicios y presunciones.
- V. Las pruebas circunstanciales y presunciones deben ser consideradas siempre que permitan inferir conclusiones coherentes sobre los hechos.
- VI. Enfoque de género y diversidad. Los casos en los cuales se identifiquen desventajas relacionadas con el sexo o género deben abordarse bajo los enfoques de perspectiva de género, interculturalidad, no discriminación y diversidad sexual. Es fundamental reconocer que las personas que han sufrido violencia de naturaleza sexual, en su mayoría mujeres, a menudo están atrapadas en un ciclo de violencia y de temor a la queja.

---

**Artículo 72. Prórroga del plazo para la etapa de investigación**

A solicitud de la Secretaría Técnica del CEP, el plazo de la investigación se podrá prorrogar por una sola ocasión por diez días hábiles, únicamente cuando, por la complejidad del caso o por circunstancias relacionadas con las partes, no se pueda sustanciar la investigación en el plazo ordinario. Dicho acuerdo deberá ser notificado a las partes.

**Artículo 73. De los acuerdos de trámite**

La UNIG tendrá la facultad de emitir acuerdos de carácter obligatorio para cualquier autoridad universitaria, persona académica o administrativa que desempeñe algún cargo en la universidad, con el fin de obtener información o documentación para las investigaciones. Si no se cumplen estos acuerdos, la UNIG realizará un proyecto de sanción y se lo notificará al Consejo Técnico de las unidades académicas correspondientes o al Órgano Interno de Control, según sea el caso, quienes lo podrán tomar en cuenta para dictar las medidas necesarias para imponer las sanciones correspondientes de acuerdo con la normativa universitaria.

En relación con lo anterior, el CEP podrá solicitar a su Secretaría Técnica las pruebas que considere necesarias para desarrollar el análisis respectivo, quien contará con las facultades para allegarse de cualquier tipo de pruebas al procedimiento que, a su consideración, sean necesarias para resolver el caso concreto.

**Artículo 74. Solicitud de audiencia ante el CEP por las partes**

Las partes, al contestar la queja y hasta tres días hábiles posteriores a la contestación, podrán solicitar a la UNIG presentarse a una audiencia presencial ante el CEP con el propósito de expresar los argumentos que estimen pertinentes en defensa de sus derechos o bien, para precisar cualquier aspecto de su contestación o de las pruebas presentadas en el expediente.

Al recibir la solicitud, la UNIG se coordinará con el CEP a efecto de fijar la fecha y hora para la audiencia solicitada y deberá notificar a la parte solicitante con una antelación mínima de tres días hábiles de su celebración y salvaguardando los derechos de la persona quejosa.

**Artículo 75. Cierre de la etapa de investigación para su dictaminación**

Transcurrido el plazo correspondiente a la etapa de investigación e integrado el expediente con las pruebas ofrecidas por las partes y los demás elementos recabados por el CEP, se emitirá un acuerdo de cierre de la etapa de investigación y el cual se notificará a las partes. Una vez realizado esto, la Secretaría Técnica del CEP procederá a programar el asunto dentro de los diez días hábiles posteriores a la emisión de dicho acuerdo para su análisis en la siguiente sesión de deliberación del CEP.

**Capítulo V. etapa de resolución y ejecución****Artículo 76. Dictamen por parte del Comité Ejecutivo del Protocolo**

Dentro de los cinco días hábiles posteriores a la celebración de la sesión de deliberación del asunto, el CEP procederá a emitir su dictamen a partir del análisis de las constancias que integran el expediente, las condiciones y particularidades del caso, las circunstancias en que se cometió la agresión, la gravedad, la reincidencia y demás elementos a ponderar.

El dictamen que emita el CEP contendrá la calificación de violencias. Se deberá emitir con la mayor claridad, precisión, congruencia y exhaustividad posible, y debe contener lo siguiente:

- I. La fecha y lugar en que se dicte.
- II. Los datos generales de las partes intervinientes.
- III. Un resumen del expediente en el que se evidencien los hechos y las pruebas materia de la queja.
- IV. Las consideraciones realizadas que tomaron en cuenta el sentido del dictamen, la cuales deber estar fundadas y motivadas o en su caso, aquellas de notoria improcedencia que eviten el estudio del fondo del asunto.

- 
- V. Las medidas disciplinarias o sanciones, así como la restitución de derechos que a su consideración correspondan.
  - VI. Nombre y firma de los integrantes del CEP.

**Artículo 77. De los asuntos que no requieren la remisión a la Oficina del Abogado General para su conclusión**

Si en el dictamen emitido por el CEP se considera que el asunto puede solucionarse mediante acciones o medidas, tales como la asistencia y acreditación de cursos de capacitación, sensibilización, compromiso de asistir a terapia psicológica o psiquiátrica, realizar una disculpa privada o pública a las personas agraviadas o en general, todas aquellas que no cambien el estatus de las personas infractoras, será la propia UNIG quien emitirá la resolución final del asunto y dará seguimiento de la forma en que se llevará a cabo el cumplimiento de tales medidas y de ser necesario, dará cuenta a las autoridades universitarias que resulten conducentes, como a la Dirección de Personal y a la Dirección General de Servicios Escolares.

**Artículo 78. Resolución final emitida por parte de la UNIG**

Con base en el dictamen del CEP, la UNIG, en un plazo de cinco días hábiles, dictará la resolución final, siempre y cuando las acciones, medidas y en su caso, sanciones administrativas y escolares aplicables al caso, no cambian el estatus de las personas infractoras (principalmente cambio de adscripción definitiva, baja definitiva o rescisión de contrato de trabajo).

Esta resolución será comunicada a las partes y, en su caso, a las personas titulares de las unidades académicas, dependencias administrativas e institutos involucrados para su conocimiento. En caso de incumplimiento de la resolución se remitirá el expediente al Abogado General para los efectos jurídicos correspondientes.

**Artículo 79. Fin del procedimiento formal**

El proceso formal podrá terminar bajo las siguientes modalidades:

- I. Por desistimiento de la persona quejosa, la cual deberá hacer por escrito ante la UNIG.
- II. Por falta de interés de la persona agraviada o quejosa y cuyo desinterés haga imposible el análisis del fondo del asunto.
- III. Por haberse emitido la resolución final.

**Artículo 80. De la remisión del dictamen a la Oficina del Abogado General**

Cuando del dictamen de sanción, determinado por el CEP, se advierta la recomendación de una posible alteración al estatus de la persona en contra de quien se interpuso la queja, la persona titular de la UNIG, en un plazo no mayor a cinco días hábiles, remitirá el dictamen del CEP a la Oficina del Abogado General, a efecto de que acuerde lo procedente con relación al asunto y sea esta área administrativa quien dicte la resolución final, la cual debe contener las medidas y sanciones conducentes. Se deberá dar prioridad a los casos de violencia sexual para emitir la resolución respectiva.

A la recepción del dictamen, la Oficina del Abogado General emitirá la resolución correspondiente en un plazo de hasta quince días hábiles siguientes, la cual contendrá como mínimo los siguientes aspectos:

- I. Lugar y fecha en que se dicte.
- II. Los datos generales de las partes intervinientes.
- III. La fundamentación y motivación que se tomó en cuenta para emitir el acuerdo.
- IV. Los puntos resolutivos en los que expresará con claridad los términos, condiciones, medidas, sanciones y alcances del acuerdo adoptado.
- V. Nombre y firma de quien la emite.

Una vez dictada esta resolución deberá hacerse del conocimiento a la UNIG en un plazo máximo de tres días hábiles.

---

### **Artículo 81. De las sanciones**

Las sanciones que podrán imponerse son las siguientes:

- I. Amonestación por escrito que conste en su expediente personal.
- II. La garantía de no repetición del acto reclamado.
- III. La emisión de una disculpa privada o pública por parte de la persona infractora que haya cometido algún acto de violencia o discriminación en el marco de este protocolo.
- IV. Recobrar los derechos académicos, administrativos o laborales de las personas agraviadas, según corresponda.
- V. Asistencia y acreditación a un curso de capacitación sobre cultura de paz y no violencia o los que el CEP considere pertinentes.
- VI. Compromiso de asistir a terapia psicológica o psiquiátrica.
- VII. Suspensión temporal.
- VIII. Cambio de unidad de adscripción de la persona sancionada.
- IX. Baja definitiva del o los programas educativos a los que la persona infractora se encuentre inscrito.
  - X. Rescisión de la relación laboral, con base en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo y en la legislación nacional aplicable.
- XI. Todas aquellas que se consideren proporcionales al acto de violencia.

### **Artículo 82. De la forma en la que se llevarán a cabo las disculpas públicas**

La UNIG propondrá el alcance las características y la forma de la disculpa pública, acorde a las circunstancias del caso y las personas involucradas en el mismo.

### **Artículo 83. De la notificación y ejecución de la resolución**

De emitirse una resolución en la que se hayan establecido medidas y sanciones, la UNIG o la Oficina del Abogado General procederán a notificar a las partes y a las autoridades universitarias correspondientes, dentro del plazo de tres días hábiles, para la ejecución de esta.

### **Artículo 84. Del seguimiento a la implementación de la resolución**

La UNIG dará seguimiento al cumplimiento de la decisión que emita el Abogado General de la universidad y realizará el cierre respectivo del expediente y los efectos legales correspondientes de acuerdo con la normativa universitaria.

## **Capítulo VI. Medidas de protección**

### **Artículo 85. Generalidades de las medidas de protección**

Las medidas de protección son actos de urgente aplicación que tienen la finalidad de garantizar la integridad física y psicológica de la persona quejosa y de las personas que formulen la queja por cualquier acto de violencia. Éstas se otorgarán de conformidad con lo dispuesto en el artículo 66, del presente protocolo. La UNIG podrá solicitar a las autoridades correspondientes, por escrito o vía electrónica, que se tomen todas las medidas de protección necesarias para evitar la consumación irreparable, se reitere la violación o el derecho reclamado y, en su caso, se produzca alguna afectación de suma importancia, toda vez que las medidas de protección son encaminadas para salvaguardar la integridad y dignidad de las personas en situación de violencia.

Estas medidas de protección se mantendrán durante todo el procedimiento y hasta que se emita la resolución definitiva. Las autoridades a quienes se les soliciten estas medidas deberán notificar a la UNIG, en un plazo máximo de tres días hábiles, si dichas medidas han sido implementadas. En caso de incumplimiento, la UNIG dará vista al Consejo Técnico de las unidades académicas correspondientes o al Órgano Interno de Control, quienes lo podrán tomar en cuenta para dictar las medidas necesarias para imponer las sanciones correspondientes en concordancia con la normativa universitaria.

---

En el caso de quejas por violencias sexuales, como el hostigamiento o acoso sexual, y con el fin de preservar la integridad física y psicológica de la persona quejosa, la UNIG podrá solicitar que se tomen todas las medidas de protección y de acompañamiento inmediatas necesarias para evitar de la reincidencia del delito, la revictimización y que se produzcan afectaciones de suma importancia.

En caso de que la persona quejosa o la presunta infractora tenga un diagnóstico psiquiátrico que identifique discapacidad o algún tema de salud, la UNIG lo hará del conocimiento de la Unidad de Educación Inclusiva para que le brinde el acompañamiento respectivo.

Dichas medidas pueden incluir la nula interacción de la persona quejosa y la presunta infractora con el objeto de evitar consecuencias mayores y evitar prejuzgar sobre la veracidad de los hechos motivo de queja.

#### **Artículo 86. Requisitos de las medidas de protección**

Las medidas de protección deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- I. Aplicar la medida que más favorezca a la persona que resienta la conducta de violencia y cuando la medida lo permita, tomando en cuenta la voluntad de la persona quejosa.
- II. Establecer la prioridad de la medida de atención a la gravedad y naturaleza de los daños o de la conducta de violencia.
- III. Tomar las medidas urgentes para su protección de forma proporcional, oportuna y específica cuando esté en riesgo la integridad física o psicológica de la persona quejosa.
- IV. Informar y consensuar la opinión de la persona quejosa sobre estas medidas.
- V. Garantizar el respeto a su dignidad, derechos humanos y universitarios.
- VI. Establecer las medidas necesarias en la unidad académica, dependencia administrativa o instituto para brindar la protección respectiva.

#### **Artículo 87. Medidas de protección**

Las medidas de protección que se dicten para la salvaguarda de la parte quejosa, de manera enunciativa mas no limitativa, son las siguientes:

- I. La persona presunta infractora tendrá prohibido acercarse o comunicarse, por sí misma o por terceras personas y a través de cualquier medio físico o electrónico, con la persona quejosa o quejosas, o aquellas que tengan la calidad de testigos o que formulen la queja. En el caso de violencias de género, y cuando las características del caso así lo ameriten, se podrá establecer la restricción de la persona presunta infractora a fin de evitar la interacción con la persona quejosa.
- II. La persona presunta infractora tendrá prohibido amedrentar o realizar comentarios presenciales, en redes sociales o a través de terceras personas que denigren la integridad de la persona quejosa o de las personas en calidad de testigo.
- III. Brindar apoyo académico o laboral para que la persona quejosa no vea afectado el desarrollo de sus actividades.
- IV. Brindar acompañamiento psicológico y jurídico gratuito para la persona quejosa.
- V. La persona presunta infractora tendrá prohibido realizar cualquier tipo de represalias en contra de la persona quejosa, testigos, o cualquier persona que sea parte del procedimiento.
- VI. Reasignación temporal de funciones, puesto o área de trabajo para la presunta infractora o la quejosa, en este último caso, a petición de alguna de las partes y cuando sea posible, valorando cada caso.
- VII. Cambio de grupo, de asignatura, de docente, de persona tutora o de dirección de tesis, en el caso de estudiantes.
- VIII. Cuando sea posible, modificación de turnos, modalidades o jornadas de trabajo para la persona presunta infractora o la quejosa.
- IX. Ampliación de términos y plazos para la realización de ciertas actividades en favor de la parte quejosa.
- X. Otorgamiento de algún permiso justificado a la persona quejosa para ausentarse de actividades cu-

---

rriculares o laborales.

- XI.** Cualquier otra que la UNIG considere oportunas de conformidad con la naturaleza del asunto y se considere necesaria para garantizar la seguridad e integridad de las personas.

#### **Artículo 88. Obligatoriedad de las medidas protección**

En caso de no ser acatadas las medidas de protección, la UNIG realizará un proyecto de sanción y se lo notificará al Consejo Técnico de las unidades académicas o al Órgano Interno de Control, según sea el caso, quienes lo podrán tomar en cuenta para dictar las medidas necesarias a efecto de imponer las sanciones correspondientes de acuerdo con la normativa universitaria.

#### **Artículo 89. Control de las medidas de protección**

La implementación y supervisión del cumplimiento de las medidas de protección será responsabilidad de la persona titular de la unidad académica, dependencia administrativa, instituto o instancia universitaria a la que esté adscrita o inscrita la persona quejosa, con auxilio y asesoría de la UNIG.

#### **Artículo 90. Protección en contra de represalias**

Cuando se acredite que una persona de la comunidad universitaria haya tomado represalias durante el procedimiento o posterior al mismo, en contra de la persona quejosa por la presentación de la queja o en contra de alguno o alguna testigo por su participación, será considerada como persona implicada.

En cualquier momento, la persona quejosa podrá señalar a quienes conforman las redes de la persona presunta infractora con la finalidad de que la UNIG les aperciba de no realizar ninguna conducta a modo de represalia. Se considerará como represalia, de forma enunciativa mas no limitativa, a cualquier conducta de hostigamiento, intimidación, venganza, daño a la imagen, amenaza u ofensa. Estas conductas se configuran como violencia laboral o escolar y dan lugar a la apertura de una nueva queja o procedimiento ante la Procuraduría de los Derechos Académicos, según corresponda.

#### **Artículo 91. Conclusión de las medidas de protección**

En el momento en que se considere que han cumplido con la finalidad o conclusión del procedimiento, la UNIG se comunicará con la autoridad correspondiente para dejar sin efecto las medidas de protección o por el tiempo que sea necesario para garantizar la integridad o prevenir afectaciones futuras.

### **Capítulo VII. Comité Ejecutivo del Protocolo**

#### **Artículo 92. De la conformación del Comité Ejecutivo del Protocolo**

El Comité Ejecutivo del Protocolo (CEP) será la organización encargada de analizar y dictaminar el procedimiento de atención a las quejas y estará conformada de la manera siguiente:

- I.** La persona presidente del Comité: la titularidad del cargo de presidente del CEP corresponderá, en todo momento, a la persona que funja Secretaria Técnica de la Comisión Especial de Igualdad de Género y No Discriminación del Consejo Universitario, su suplente será la persona con ese carácter en la señalada comisión. En caso de su disolución, por su carácter temporal, la Comisión que la remplace o en su defecto a la Comisión de Honor y Justicia del Consejo Universitario;
- II.** La persona Secretaria Técnica: este cargo corresponderá a la persona titular de la UNIG, con voz y sin voto.
- III.** Una persona propuesta por la Secretaría General de la UAEM.
- IV.** Una persona integrante de la Dirección de Normatividad de la UAEM.
- V.** Una persona propuesta por el Sindicato de Trabajadores Administrativos (STAUAEM).
- VI.** Una persona propuesta por el Sindicato Independiente de Trabajadores Académicos (SITUAEM).
- VII.** Una persona representante de la Procuraduría de los Derechos Académicos de la UAEM.
- VIII.** Una persona propuesta por la Federación de Estudiantes Universitarios de Morelos (FEUM).

- 
- IX.** Hasta cinco personas en representación de la Secretaría Académica de la UAEM:
- a.** Una en representación de la Secretaría Académica.
  - b.** Una persona académica experta en violencia laboral, si el caso a analizar fuera sobre violencia de género y laboral.
  - c.** Una persona académica experta en violencia de género.
  - d.** Una persona académica experta en violencia escolar, si el caso a analizar fuera sobre violencia de género y escolar.
  - e.** Una persona académica experta en no discriminación e inclusión, quien deberá ser propuesta por la Unidad de Educación Inclusiva y avalada por la Secretaría Académica de la UAEM, si el caso por sus circunstancias lo amerita.
- X.** Dos personas a propuesta de la UNIG que formen parte de la comunidad universitaria de reconocido prestigio jurídico, con experiencia como litigantes, con carácter de invitadas. Estas personas participarán en las sesiones con voz, pero sin voto.

Todos los cargos del CEP serán honoríficos y por su desempeño no cobrarán sueldo o emolumento alguno. Cada cargo deberá contar con una persona titular y una suplente.

Las personas titulares y suplentes a ocupar los cargos señalados en este artículo serán nombradas y removidas libremente por las personas titulares de las áreas respectivas.

La sesión del CEP podrá llevarse a cabo al estar presentes la mayoría de los cargos señalados en las fracciones anteriores. El dictamen podrá emitirse con la votación por mayoría simple de los asistentes a la sesión del comité.

### **Artículo 93. De las facultades del Comité Ejecutivo del Protocolo**

El CEP tendrá las siguientes facultades:

- I. Recepción de expedientes por parte de la UNIG:** el CEP, al recibir los expedientes que remita la UNIG para su dictaminación, se asegurará de que el caso se encuentre debidamente documentado e integrado antes de proceder con su análisis. En caso de advertir alguna situación al respecto podrá hacerlo del conocimiento a la UNIG para aclarar dicha circunstancia.
- II. Análisis de evidencias y condiciones del asunto:** revisar las constancias incluidas en los expedientes y analizar las pruebas aportadas por las partes intervinientes en el procedimiento y cualquier otra documentación que, a su consideración estime relevante, a fin de valorar adecuadamente el contexto y las condiciones específicas del asunto.
- III. Evaluación de la gravedad y contexto:** el comité analizará aspectos como la gravedad del incidente, la reincidencia, los antecedentes de las partes y cualquier otro factor que pueda incidir para la formulación de recomendaciones.
- IV. Análisis y dictaminación de asuntos:** el CEP será el órgano colegiado facultado para emitir dictámenes en los asuntos sometidos a su estudio. Este documento contendrá un pronunciamiento sobre el caso, las recomendaciones que consideren viables y pertinentes, así como las sanciones que consideren deben aplicarse.

## **TRANSITORIOS**

### **PRIMERO**

El presente protocolo entrará en vigor el día hábil siguiente de su aprobación en el Consejo Universitario.

### **SEGUNDO**

Se abroga el Protocolo de actuación para la prevención y atención temprana de casos de violencia en la UAEM, aprobado por el Consejo Universitario en su sesión de fecha 14 de diciembre de 2018 y publicado en el Órgano Informativo Universitario “Adolfo Menéndez Samará”, número 107 de fecha 18 de febrero de 2019.

Los procedimientos iniciados con el Protocolo de actuación para la prevención y atención temprana de casos de violencia en la UAEM serán concluidos conforme a la normativa con la que iniciaron su trámite.

### **TERCERO**

Con la entrada en vigor del presente protocolo, permanecerá a cargo de la Dirección General de la UNIG la persona designada con anterioridad por la rectoría, hasta que haya una nueva designación.

---

#### **CUARTO**

Dentro de un período de sesenta días naturales, a partir de la fecha de entrada en vigor del presente protocolo, las personas titulares de cada unidad académica, dependencia administrativa o instituto deberán designar, vía oficio dirigido a la UNIG, a la persona que fungirá como Enlace de Género y Cultura de Paz en los términos señalados en el presente protocolo.

#### **QUINTO**

La UNIG realizará periódicamente la revisión del presente protocolo para en su caso presentarla al Consejo Universitario informando expresamente si se deberán realizar cambios o no al contenido de éste, así como en su caso, la motivación de dichos cambios en la parte introductoria.

#### **SEXTO**

A fin de darle coherencia regulatoria, posterior a la entrada en vigor del presente protocolo se analizará la posibilidad de reformar cualquier otro instrumento normativo universitario necesario para su correcta aplicación, el cual en su caso, deberá someterse al análisis, dictaminación y votación del Consejo Universitario.

#### **SÉPTIMO**

Las personas que conformen el Comité Ejecutivo del Protocolo deberán establecer su reglamento interno de trabajo dentro de un período de sesenta días naturales a partir de la fecha de entrada en vigor del presente protocolo.

#### **OCTAVO**

Los casos no previstos en el presente protocolo serán resueltos en conjunto por las personas titulares de la Secretaría General, la Oficina del Abogado General y la UNIG.

#### **ANEXOS**

##### **ANEXO 1**

##### **Ficha de evaluación del riesgo de la persona en situación de violencia por razones de género o discriminación**

La percepción de la persona en situación de violencia, mediante el testimonio, es preponderante para emitir o solicitar las medidas precautorias o de protección necesarias para salvaguardar su integridad y dignidad, por lo que se deben identificar de la narración de los hechos y, en su caso, de los medios probatorios.

Esta ficha debe ser aplicada por una persona con formación psicológica, con sensibilidad y perspectiva de género, en un espacio privado, agradable y seguro.

- Tipo de violencia (psicológica, física, económica, sexual, etc.)
- Modalidad de violencia (familiar, laboral, docente, institucional, política, electrónica/virtual, etc.)

Análisis de las condiciones de la persona presunta infractora:

- Cargo y lugar de adscripción.
- Identificar la relación con la persona presunta infractora, así como tiempo de conocerse o relacionarse.
- Conocer si hay antecedentes o registros previos de violencia con otras personas.
- Identificar si hay alguna condición de vulnerabilidad: identidad y expresión de género, orientación sexual, raza, pertenencia a grupos y comunidades indígenas, personas con discapacidad, condición de salud (física y mental), situación migratoria, condición de embarazo, condiciones económicas, sociales y edad.
- Identificar redes de apoyo, becas y situación familiar.

Análisis de la persona en situación violencia:

- Cargo y lugar de adscripción.
- Identificar si hay alguna condición de vulnerabilidad: identidad y expresión de género, orientación sexual, raza, pueblos y comunidades indígenas, personas con discapacidad, condición de salud (física y mental), situación migratoria, condición de embarazo, condición económica y social.
- Identificar redes de apoyo, becas y situación familiar.

---

**ANEXO 2**  
**Formato de queja por escrito**

**Datos que debe contener la queja ante la UNIG:**

Fecha: [fecha de la queja]

1. Datos personales de la persona quejosa:
  - Afirmación de desear iniciar una queja
  - Nombre completo de la persona quejosa
  - Número de matrícula/control/identificación oficial
  - Correo Electrónico
  - Teléfono de contacto
  - Dirección completa en la que viva la persona quejosa para que pueda ser localizada.
2. Datos de la persona presunta infractora:
  - Nombre completo de la persona presunta infractora
  - Cargo o rol
  - Número de matrícula/control/identificación oficial (si se conoce).
3. Descripción del incidente:
  - Fecha del incidente: fecha en la que ocurrió el incidente
  - Hora del incidente: hora en la que ocurrió el incidente
  - Lugar del incidente: ubicación donde ocurrió el incidente
  - Descripción detallada: descripción detallada del incidente, ésta debe incluir cualquier acción específica realizada por la persona presunta infractora y cómo ésta ha afectado a la persona quejosa. Es importante asegurarse de incluir todos los detalles relevantes para que la UNIG pueda entender la situación, como la descripción de los hechos, precisando circunstancias de modo (¿cómo pasó?), tiempo (¿cuándo pasó?) y lugar (¿dónde pasó?). La narración de los hechos debe estar redactada de forma cronológica, es decir, de lo más antiguo a lo más reciente. Si se cuenta con evidencia (mensajes, correos, fotografías, etc.) deben referirlas y mencionar que se pone a disposición de la unidad el dispositivo donde se encuentran almacenados.
4. Evidencias y testigos:
  - Evidencias: se debe describir cualquier evidencia que se tenga en relación con el incidente, como mensajes de texto, correos electrónicos, fotos, grabaciones, etc., y adjuntar las copias de estas evidencias si es posible.
  - Testigos: incluir el nombre y contacto de cualquier testigo que pueda corroborar lo sucedido. Se debe detallar con precisión cómo pueden ser contactados.
5. Medidas solicitadas
  - Medidas propuestas: especificar las acciones que desees que tome la UNIG, como una investigación, medidas de protección, asesoramiento, etc.
6. Declaración de veracidad
  - Yo, (nombre de la persona quejosa), declaro bajo protesta de decir la verdad que la información contenida en esta queja es correcta y completa.

Firma: \_\_\_\_\_

Nombre completo de la persona quejosa

Fecha: fecha del día en el que se firma la queja

Adjuntos:

Lista de documentos adjuntos, si aplica, como evidencia física, copias de comunicaciones, etc.