



UNIVERSIDAD  
INTERCULTURAL

ESTADO DE MÉXICO

***PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN,  
ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA DE  
GÉNERO, HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO  
SEXUAL DE LA UNIVERSIDAD INTERCULTURAL  
DEL ESTADO DE MÉXICO.***



## ÍNDICE

<b>CONSIDERANDO</b>	3
<b>PRESENTACIÓN</b>	5
<b>TÍTULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES NATURALEZA, OBJETO Y PRINCIPIOS RECTORES</b>	6
<b>TÍTULO SEGUNDO DEFINICIONES Y PREVENCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO, HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL</b>	10
<b>CAPÍTULO I DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO</b>	10
<b>CAPÍTULO II DEL ACOSO SEXUAL.</b>	12
<b>CAPÍTULO III DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL.</b>	13
<b>CAPÍTULO IV DE LA PREVENCIÓN SOCIAL DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO, HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL.</b>	13
<b>TÍTULO TERCERO OBLIGACIONES DE LAS INSTANCIAS UNIVERSITARIAS</b>	15
<b>CAPÍTULO I DE LA PARTICIPACIÓN DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA.</b>	15
<b>TÍTULO CUARTO CREACIÓN, CONSERVACIÓN Y MEJORAMIENTO DE ESPACIOS PÚBLICOS</b>	18
<b>TÍTULO QUINTO PROCEDIMIENTO</b>	18
<b>TÍTULO SEXTO LAS SANCIONES</b>	28
<b>ANEXO I DIAGRAMA DE PROCEDIMIENTOS</b>	31
<b>TRANSITORIOS</b>	31

**El Consejo Directivo de la Universidad Intercultural del Estado de México, en ejercicio de la atribución que le confiere el artículo 11 fracción V del Decreto del Ejecutivo del Estado, por el que se crea el Organismo Público Descentralizado de carácter Estatal denominado Universidad Intercultural del Estado de México.**

## CONSIDERANDO

Que para tener una sociedad humanitaria, democrática e igualitaria se requiere de la protección, promoción y respeto de los derechos humanos y del trabajo permanente orientado a garantizar las mismas condiciones para mujeres y hombres desde la resignificación de la historia, sociedad, cultura, educación y política.

Que, desde la perspectiva de derechos humanos, la igualdad entre mujeres y hombres encuentra su base en el reconocimiento de la dignidad humana de las personas. Una de las formas en las que se vulnera el reconocimiento y goce de los derechos humanos es mediante manifestaciones de discriminación y de violencia contra las mujeres. La discriminación viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana; dificulta la participación de las mujeres en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural; constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia; entorpece el pleno desarrollo de las posibilidades de las ciudadanas para prestar servicio a su país y a la humanidad, y se traduce en formas distintas de violencia.

Que la violencia es un problema grave y generalizado que afecta a la sociedad, sin embargo, una de las variantes más preocupantes del comportamiento antisocial es el protagonizado por los jóvenes. En este sentido, la violencia escolar es una problemática que a nivel internacional se ha tornado objeto de estudio, ante la preocupación que ha manifestado la comunidad educativa y la población en general. La investigación internacional indica la existencia de factores de riesgo, que se asocian al desarrollo del comportamiento delictivo y agresivo en los jóvenes (y en la población en general), que en algunos casos permiten construir perfiles de riesgo que orientan la focalización de políticas preventivas.

Que la preocupación por entender y elaborar políticas públicas de prevención de la violencia y del delito ha cobrado gran relevancia en numerosos países del mundo, incluido el nuestro. La atención, hacia esta problemática exige esfuerzos por parte de la comunidad escolar (maestros, directivos, alumnos, padres de familia) los medios de comunicación, las organizaciones civiles, los gobiernos a nivel municipal, estatal y federal, así como de la Secretaría de Educación Pública. La violencia en el ámbito escolar, debe prevenirse, atenderse y erradicarse, por ello es importante conocer y aplicar los programas existentes, así mismo articular las respuestas de los sectores que pueden intervenir en el plano individual, el ámbito escolar y el ámbito familiar, mediante el diagnóstico, elaboración y puesta en marcha de programas que visibilicen y desnaturalicen la violencia, identifiquen y atiendan los factores que intervienen en las prácticas violentas que se producen en las escuelas.

Que la Universidad Intercultural del Estado de México reconoce las circunstancias que requieren un tratamiento prioritario como la seguridad y bienestar de las mujeres que integran la comunidad universitaria, en cuanto a la erradicación de cualquier tipo de violencia, a través de generar las acciones necesarias dentro de un marco normativo internacional, nacional, local e institucional como base en lo siguiente:

- I. Declaración Universal de Derechos Humanos
- II. Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer
- III. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)
- IV. Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José)
- V. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará)
- VI. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)
- VII. Convenio Internacional del Trabajo No. 100, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina
- VIII. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
- IX. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
- X. Recomendaciones generales y específicas del Comité de Expertas de la CEDAW
- XI. Informes de México ante el Comité CEDAW
- XII. Informes Hemisféricos del Mecanismo de Seguimiento de la Convención para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (MESECVI) y recomendaciones particulares al Estado Mexicano
- XIII. Conferencias internacionales sobre derechos humanos de las mujeres
- XIV. Conferencias Regionales sobre la Mujer de América Latina y el Caribe
- XV. Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible una oportunidad para América Latina y el Caribe.
- XVI. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- XVII. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
- XVIII. Ley General del Educación Superior
- XIX. Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
- XX. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
- XXI. Ley General para la Prevención Social de la Violencia y la Delincuencia
- XXII. Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos
- XXIII. Ley General de Víctimas
- XXIV. Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
- XXV. Plan Nacional de Desarrollo 2019 – 2024
- XXVI. Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres
- XXVII. Norma Oficial Mexicana NOM-046-SSA2-2005. Violencia Familiar, Sexual y contra las Mujeres

- XXVIII. Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres
- XXIX. Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México
- XXX. Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de México
- XXXI. Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios
- XXXII. Ley para Prevenir, Combatir y Eliminar Actos de Discriminación en el Estado de México
- XXXIII. Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México
- XXXIV. Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México
- XXXV. Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México y Municipios
- XXXVI. Ley de Víctimas del Estado de México
- XXXVII. Reglamento de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México
- XXXVIII. Reglamento de la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México
- XXXIX. Reglamento del Sistema Estatal para la Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres y para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres
- XL. Programa Integral para la Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres y para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres del Estado de México
- XLI. Decreto de Creación del Estado de México
- XLII. Reglamento Interior de la Universidad Intercultural del Estado de México
- XLIII. Manual General de Organización de la Universidad Intercultural del Estado de México
- XLIV. Reglamento del Comité de Honor y Justicia de la Universidad Intercultural del Estado de México

## PRESENTACIÓN

Eliminar la violencia de género implica cambios culturales y conductuales donde se debe crear consciencia en todas las personas. Por lo cual resulta imprescindible contar con ordenamientos que orienten la atención integral y especializada de víctimas que han sufrido este tipo de violencia, así como imponer sanciones a quienes han ejercido esta clase de conducta ilegal.

La Universidad Intercultural del Estado de México, reconoce que la violencia de género, el hostigamiento sexual y el acoso sexual son acciones que ameritan cero tolerancia en la toma de decisiones y la necesidad de contar con una respuesta inmediata, por lo que el objetivo de la creación de un Protocolo en materia de violencia de género, el hostigamiento sexual y el acoso sexual es saber qué acciones se deben ejecutar en cualquiera de los supuestos y conductas que en el cuerpo del Protocolo se enuncian. En este sentido, el presente Protocolo está integrado por seis títulos que disponen lo siguiente:

- I. Describe el objeto, la observancia y los principios bajo los cuales se rige el Protocolo.
- II. Define la violencia de género, hostigamiento sexual o acoso sexual, así como sus tipos y modalidades.
- III. Establece de manera precisa las atribuciones que le corresponden a cada una de las instancias universitarias encargadas de tratar los asuntos de violencia de género, hostigamiento sexual o acoso sexual.
- IV. Comprende las medidas de prevención que se deben implementar como parte de una estrategia para combatir y erradicar la incidencia de este tipo de faltas en la UIEM.
- V. Contiene los criterios transversales que deberán ser observados al momento de emitir las resoluciones de los procedimientos de responsabilidad por casos de violencia de género, hostigamiento sexual o acoso sexual; así como las sanciones que se estipulan y actualizan en la norma universitaria y que se complementan con los ordenamientos que regulan la responsabilidad universitaria y administrativa.
- VI. Otorga certeza jurídica a la comunidad universitaria y permite visualizar la efectividad en la aplicación del presente ordenamiento, toda vez que precisa la forma de seguimiento, evaluación y cumplimiento de este protocolo por parte de las instancias universitarias responsables.

La emisión del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género, Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual de la Universidad Intercultural del Estado de México materializa la voluntad de todos los sectores que rechazan la violencia de género en todas sus expresiones y busca una cultura de paz para desarrollar sus potencialidades humanas.

Por lo que, con base en lo expuesto y fundado, se tiene a bien expedir el siguiente:

**PROCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA  
DE GÉNERO, HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL DE LA  
UNIVERSIDAD INTERCULTURAL DEL ESTADO DE MÉXICO.**

**TÍTULO PRIMERO  
DISPOSICIONES GENERALES  
NATURALEZA, OBJETO Y PRINCIPIOS RECTORES**

1. El presente Protocolo es de orden público e interés social y de observancia general en la Universidad Intercultural del Estado de México.
2. Tiene por objeto establecer acciones para prevenir, atender y sancionar la violencia de género en la Universidad Intercultural del Estado de México, así como definir los mecanismos de coordinación institucional para dar atención oportuna y efectiva a las víctimas de violencia de género, hostigamiento sexual y acoso sexual.

3. Los objetivos del presente ordenamiento jurídico son los siguientes:

- I. Promover una cultura de convivencia armónica y libre de violencia en condiciones de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres;
- II. Generar medidas de prevención que permitan detectar de manera temprana y oportuna la violencia de género;
- III. Garantizar espacios confiables, seguros y de respeto a la vida e integridad de quienes forman parte de la comunidad universitaria;
- IV. Brindar apoyo y asesoría a integrantes de la comunidad universitaria que sean víctimas de violencia por razones de género, identidad o preferencia sexual;
- V. Instaurar una ruta crítica de atención integral para víctimas de violencia de género;  
y
- VI. Establecer el marco de actuación de las instancias universitarias en los casos de violencia de género.

4. Para efectos de este Protocolo se entiende por:

- I. **Comité**, al Comité de Honor y Justicia de la Universidad Intercultural del Estado de México;
- II. **Comunidad universitaria**, a todas las personas que integran a la Universidad Intercultural del Estado de México.
- III. **Contención emocional**, a la orientación, apoyo y seguridad que a corto plazo le permita comprender a una persona la situación que está viviendo y al mismo tiempo le permita reconocerse como sujeto de derechos;
- IV. **Direcciones**, a las Direcciones de División de las Licenciaturas de la Universidad Intercultural del Estado de México;
- V. **Jefaturas**, a las Jefaturas de Departamento de Licenciatura de la Universidad Intercultural del Estado de México;
- VI. **Integridad personal**, al derecho humano que comprende el respeto a la vida y dignidad de una persona con la finalidad protegerla de manera física y psicológica;
- VII. **Persona agraviada**, a la persona física que considera haber sufrido alguna transgresión en su dignidad, en su integridad personal o en su esfera de derechos por razones de género, preferencia o identidad sexual;
- VIII. **Persona presunta responsable**, a la persona que se le imputa una posible falta de responsabilidad por parte de la persona agraviada;
- IX. **Personal académico**, a la persona física que presta sus servicios de forma directa a la Universidad Autónoma del Estado de México, realizando trabajo de docencia, investigación, difusión o extensión, y demás actividades académicas complementarias a las anteriores;
- X. **Personal administrativo**, a la persona física que presta sus servicios de forma directa a la Universidad Autónoma del Estado de México, siendo integrante del personal administrativo de confianza que desempeña funciones de dirección, inspección, vigilancia y evaluación; del personal administrativo que desarrolla funciones de índole profesional, administrativa, técnica o de servicios, distintas a las del personal administrativo de confianza y personal administrativo sindicalizado;

- XI. **Personal universitario**, al personal académico y administrativo;
- XII. **Perspectiva de género**, es la visión científica, analítica y política sobre las mujeres y hombres, que tiene como objetivo fomentar políticas públicas encaminadas a combatir la desigualdad, la injusticia, la discriminación y cualquier otra práctica que sea perjudicial o coloque en desventaja a las mujeres, promoviendo a la vez, la igualdad entre géneros, y donde hombres y mujeres gocen de los mismos derechos y oportunidades;
- XIII. **Protocolo**, al para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género, Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual de la Universidad Intercultural del Estado de México;
- XIV. **Rectoría**, a la persona titular de la Universidad intercultural del Estado de México.
- XV. **Subcomité**, al órgano colegiado de la Universidad Intercultural del Estado de México encargado de emitir una opinión respecto algún caso de violencia de género, hostigamiento sexual o acoso sexual;
- XVI. **UIEM**, a la Universidad Intercultural del Estado de México.

5. Para la aplicación, planeación, programación, implementación, programas, estrategias y acciones del Protocolo, se observarán los principios rectores siguiente:

- I. **Respeto a los Derechos Humanos:** Que se observará en la planeación, desarrollo y ejecución de las acciones previstas por el presente Protocolo, se respetarán irrestrictamente los derechos de las personas, en estricto apego a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y a las leyes de la materia;
- II. **Integrador:** Desarrollo de programas, estrategias y acciones con participación de la comunidad universitaria, reconociendo las causas y multidimensionalidad de la violencia;
- III. **Participación social y comunitaria:** Movilización de los actores y fuerzas comunitarias, para prevenir la violencia en forma solidaria;
- IV. **Intersectorialidad y transversalidad:** Articulación, homologación y complementariedad de las políticas públicas, programas, estrategias y acciones de los distintos órdenes de Gobierno, incluidas las de justicia, seguridad pública, desarrollo social, economía, cultura y derechos humanos, así como atención particular a las comunidades, las familias, las y los jóvenes en situación de riesgo, a través del trabajo;
- V. **Colaboración:** Reconocimiento del compromiso que la autoridad y las personas, de manera individual o colectiva, tienen para contribuir en materia de prevención social de la violencia, con participación ciudadana;
- VI. **Diversidad:** Considera las necesidades y circunstancias específicas de cada grupo o sector de la población, promoviendo acciones positivas para su atención integral diferenciada;
- VII. **Proximidad:** Contacto inmediato y permanente con los actores sociales y comunitarios;
- VIII. **Cultura de Paz:** Genera posibilidades de solución de conflictos con estrategias claras, coherentes, estables y con respeto a los Derechos Humanos, tomando como base la promoción de la cohesión social comunitaria;

- IX. **Respeto:** Que se observará en la planeación, desarrollo y ejecución de las acciones y políticas previstas por la presente Ley, se respetarán irrestrictamente los derechos humanos de las personas;
- X. **Confidencialidad:** Cuidado, protección y manejo estrictamente profesional de la identidad de las partes involucradas en casos de violencia de género, así como de la información que las mismas proporcionen en el proceso sobre los hechos controversiales. El personal de la UIEM está obligado a mantener en secreto la información proporcionada, a excepción de aquella que permita la Ley de Transparencia, Acceso a la información y Protección de Datos Personales del Estado de México y Municipios en sus propios términos;
- XI. **Debida diligencia:** Los procedimientos y actuaciones que realicen las dependencias administrativas de la UIEM para atender los casos de violencia de género deberán ser accesibles, ajustarse a los plazos estipulados y a las formalidades requeridas salvaguardando los derechos de las personas involucradas. Tendrán como características la efectividad y la transparencia, buscarán el derecho a la verdad, la justicia y la atención integral;
- XII. **Dignidad:** Es el reconocimiento de la persona como titular de derechos, misma que debe ser protegida contra transgresiones o arbitrariedades por parte de autoridades o particulares;
- XIII. **Enfoque diferencial y especializado:** El personal administrativo deberá atender los casos de violencia de género con una perspectiva de protección de personas y grupos en situación de vulnerabilidad;
- XIV. **Enfoque transformador:** Las acciones que implementen las instancias universitarias para prevenir, atender y sancionar la violencia de género deberán enfocarse en la eliminación de cualquier forma de discriminación y violencia que pudiera ser motivo del hecho victimizante;
- XV. **Igualdad y no discriminación:** Es obligación del personal universitario conducirse en el desarrollo del proceso sin distinción, exclusión o restricción alguna basada en razón de sexo, género, raza, edad, lengua, religión, estado civil, discapacidad, orígenes étnicos, sociales, económicos o cualquier otro criterio que tenga por objeto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas. Cualquier distinción deberá estar basada en criterios razonables de enfoque diferencial;
- XVI. **Máxima protección:** Certeza y cuidado de que las víctimas estarán seguras, protegidas, con bienestar físico y psicológico, libres de cualquier tipo de represalia durante y después de concluido el procedimiento. Las personas que por parte de la UIEM participen en las diligencias deberán garantizar la seguridad y confidencialidad de la persona agraviada en términos de la normativa universitaria vigente;
- XVII. **Pro persona:** Principio hermenéutico cuyo fin es alcanzar la efectiva protección de la víctima con relación al derecho vulnerado, buscando lo que más le favorezca;  
y
- XVIII. **Victimización secundaria:** La persona agraviada será tratada con respeto antes, durante y después del procedimiento, evitando que las características y condiciones personales sean motivo para negarle dicha calidad. Queda prohibido cualquier acto u omisión que agrave su condición o que obstaculice o impida el

ejercicio pleno de sus derechos, así como la exposición a sufrir o padecer daños adicionales por conducta del personal universitario.

6. La aplicación del presente Protocolo es complementaria a la observancia de otras disposiciones jurídicas a nivel internacional, nacional, estatal y de aquellas que se derivan de la política universitaria.

## TÍTULO SEGUNDO DEFINICIONES Y PREVENCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO, HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL

### CAPÍTULO I DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

7. La violencia de género se define como cualquier acto u omisión que atenta contra la dignidad e integridad personal por razón de género, preferencia o identidad sexual.

8. La violencia basada en el género es un término utilizado para describir los actos perjudiciales perpetrados en contra de una persona sobre la base de las diferencias que la sociedad asigna a hombres y mujeres.<sup>1</sup>

9. La violencia de género es considerada como un fenómeno general que a su vez comprende tipos de violencia específicos como la violencia contra las mujeres, hombres, niñas y niños a partir “de su orientación sexual, identidad de género –real o percibida- y característica sexual.”<sup>2</sup>

10. Se entiende por violencia contra las mujeres a todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada.<sup>3</sup>

11. Los tipos de violencia contra las mujeres son:

I. **Violencia psicológica:** Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia,

---

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

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

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

- infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conducen a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio;
- II. **Violencia física:** Es cualquier acto que inflige daño usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones, ya sean internas, externas o ambas;
  - III. **Violencia patrimonial:** Es cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima. Se manifiesta en: la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima;
  - IV. **Violencia económica:** Es toda acción u omisión de la persona agresora que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral;
  - V. **Violencia sexual:** Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo o la sexualidad de la víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto; entendiéndose por esta como: la inseminación artificial no consentida, la selección prenatal del sexo, la esterilización provocada, la violación, la pornografía infantil, la trata de personas; denigración de las mujeres en los medios de comunicación como objeto sexual, el hostigamiento y acoso sexual, los actos libidinosos, el terrorismo sexual, entre otros, y
  - VI. Cualquier otra forma análoga que lesione o sea susceptible de dañar la dignidad, integridad o libertad de las mujeres.<sup>4</sup>

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

- I. Violencia en el ámbito familiar;
- II. Violencia laboral y docente;
- III. Violencia en la comunidad;
- IV. Violencia institucional;
- V. Violencia en el noviazgo;
- VI. Violencia feminicida;
- VII. Violencia obstétrica; y
- VIII. Violencia política.

**13.** Para efectos del presente protocolo se entenderá además por violencia de género el ciberbullying, la cosificación, la violencia digital, la violencia por razones de identidad sexual y la violencia por prejuicio, en los casos cuyo propósito sea denigrar o dañar la

---

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

integridad personal basada en la pertenencia al género femenino o masculino, así como en aquellos casos en los que la conducta se realice con una connotación sexual.

14. Se entenderá por:

- I. **Ciberbullying:** A los actos de acoso, hostigamiento, linchamiento, intimidación o ridiculización que se producen por medio de teléfonos celulares, dispositivos electrónicos, redes sociales, líneas de mensajería o plataformas de juego, con el propósito de incomodar, intimidar, dañar, excluir, aislar, mortificar o discriminar a una persona, generando un daño emocional. Esta modalidad abarca las razones de orientación sexual, identidad de género –real o percibida– y característica sexual;
- II. **Violencia digital:** Es la violencia ejercida vía redes sociales o canales digitales públicos o privados para obtener, revelar, publicar, difundir, exhibir o reproducir imágenes, audios, textos, grabaciones de voz o contenidos audiovisuales de naturaleza erótica, sexual o pornográfica sin consentimiento de la persona, atentando contra su dignidad, integridad, intimidad y libertad sexual para causar un daño;
- III. **Cosificación:** Es el acto de invalidar la dignidad personal que pretende la vulneración de la voluntad, equiparando a las personas con objetos que pueden ser “utilizados” o “sustituidos” instrumentalmente, considerando a la persona como un medio y no un fin por sí misma;
- IV. **Violencia por razones de identidad sexual:** Forma de violencia social contextualizada que atenta contra la dignidad personal por razones de identidad, autodenominación o preferencias, “basadas en las características corporales distintas al entendimiento binario de hombre o mujer”<sup>5</sup>

## CAPÍTULO II DEL ACOSO SEXUAL.

15. Se consideran actos de acoso sexual de manera enunciativa más no limitativa los siguientes:

- I. Toda conducta de naturaleza sexual no deseada, en el que no existe una subordinación de la víctima con quien perpetra el acto, en donde se manifiesta un ejercicio de poder que conlleva a un estado de indefensión y riesgo, independientemente de que se realice en uno o varios eventos;
- II. Las injurias sexistas, las microagresiones, los micromachismos, la proxemia, los filtros culturales y los tocamientos de partes erógenas.

El acoso sexual puede generarlo una persona, un grupo de personas, o en su caso un inferior jerárquico sobre un superior jerárquico.

---

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

### **CAPÍTULO III DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL.**

**16.** Se consideran actos de hostigamiento sexual de manera enunciativa mas no limitativa los siguientes:

- I. Toda conducta de naturaleza sexual no deseada en la que existe un vínculo de subordinación laboral o escolar, cometida por un superior jerárquico en contra de un inferior jerárquico;
- II. Toda represalia infringida a la víctima por el hecho de no acceder al favor sexual propuesto por quien ostenta la superioridad jerárquica;
- III. Todo acto de complicidad entre la persona que ostenta la superioridad jerárquica y el personal subordinado, que genere condiciones para que la víctima acceda bajo presión al favor sexual.

### **CAPÍTULO IV DE LA PREVENCIÓN SOCIAL DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO, HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL.**

**17.** La prevención social incluye los siguientes ámbitos:

- I. Social;
- II. Comunitario;
- III. Situacional;
- IV. Psicosocial.

#### **Ámbito Social.**

**18.** El ámbito social implica la atención y disminución de los factores generadores de conductas violentas y delictivas mediante:

- I. Programas integrales de desarrollo social, cultural, educación, deporte y desarrollo urbano que contribuyan a la calidad de vida de la comunidad universitaria;
- II. Promoción de estrategias y actividades para disminuir y erradicar la marginación y la exclusión;
- III. Fomento a la cultura de paz;
- IV. Estrategias de educación y sensibilización a la población para promover una cultura de la legalidad y tolerancia, respetando las diversas identidades culturales;
- V. Programas que modifiquen las condiciones sociales de la comunidad universitaria y generen oportunidades de desarrollo.

#### **Ámbito Comunitario.**

**19.** El ámbito comunitario comprende la participación de la comunidad en acciones tendentes a establecer las prioridades de la prevención social mediante diagnósticos

participativos, el mejoramiento de las condiciones de seguridad de su entorno y el desarrollo de prácticas que fomenten una cultura de la prevención.

La autoprotección entendida como un proceso donde la comunidad identifica, conoce y expone situaciones propias de su entorno que, por ser un factor de riesgo a su integridad física, patrimonial, familiar o social, se deben evitar o en su caso, procurar la denuncia ciudadana.

**20.** El ámbito comunitario incluye la utilización de los mecanismos alternativos de prevención y solución de conflictos a través de:

- I. El mejoramiento del acceso de la comunidad a los servicios básicos;
- II. El fomento del desarrollo comunitario, la convivencia, la cohesión social y comunitaria, y el sentido de identidad entre las comunidades;
- III. Garantizar la intervención ciudadana en el diseño e implementación de planes, programas, su evaluación, seguimiento y sostenibilidad;
- IV. El fomento y apoyo de las actividades de las organizaciones de la sociedad civil;
- V. La participación de observatorios ciudadanos.

### **Ámbito Situacional.**

**21.** El ámbito situacional consiste en modificar el entorno para propiciar la convivencia y la cohesión social y comunitaria, así como para disminuir los factores que faciliten fenómenos de violencia mediante:

- I. El mejoramiento y regulación del desarrollo urbano, rural, ambiental, incluidos los sistemas de transporte público y de vigilancia;
- II. El rescate y mejoramiento de los espacios públicos;
- III. El uso de tecnologías;
- IV. La vigilancia, respetando los derechos a la intimidad y a la privacidad;
- V. Medidas administrativas encaminadas a disminuir la disponibilidad de medios comisivos facilitadores de violencia;
- VI. La aplicación de estrategias para garantizar la no repetición de casos de victimización;
- VII. La realización de estudios cuantitativos y cualitativos para diagnosticar el estado y fenomenología de las violencias.

### **Ámbito Psicosocial.**

**22.** La prevención social en el ámbito psicosocial tiene como objetivo incidir en las motivaciones individuales hacia la violencia o las condiciones criminógenas con referencia a los individuos, la familia, y la comunidad universitaria, que incluye lo siguiente:

- I. El impulso del diseño y aplicación de programas formativos en habilidades para enfrentar la vida dirigidos principalmente a las zonas y grupos de atención prioritaria dentro de la UIEM;
- II. La inclusión de la prevención social con énfasis en las adicciones y en las políticas públicas en materia de educación;
- III. El fortalecimiento de las capacidades institucionales que asegure la sostenibilidad de los programas preventivos.

**23.** En el cumplimiento del objeto de este Protocolo, la UIEM, en el ámbito de sus competencias, deberán:

- I. Apoyar el intercambio de experiencias, investigación académica y aplicación práctica de conocimientos basados en evidencias;
- II. Apuntalar la organización y la sistematización de experiencias exitosas en el combate a los delitos;
- III. Generar sistemas y bases de datos especializados en materia de prevención social, que permitan el adecuado desempeño de sus atribuciones para efficientar la aplicación de políticas focalizadas;
- IV. Difundir los conocimientos en materia de prevención con investigadores, entes normativos, educadores, especialistas de otros sectores pertinentes y la sociedad en general;
- V. Efectuar estudios periódicos sobre victimización;
- VI. Facilitar información a las comunidades para enfrentar los problemas derivados de la violencia; siempre que no violente los principios de confidencialidad y reserva;
- VII. Promover la participación ciudadana y comunitaria, en la prevención social de la violencia;
- VIII. Refrendar intervenciones exitosas, concebir nuevas iniciativas y pronosticar nuevos problemas de violencia y posibilidades de prevención.

## **TÍTULO TERCERO OBLIGACIONES DE LA INSTANCIA UNIVERSITARIA**

### **CAPÍTULO I DE LA PARTICIPACIÓN DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA.**

**24.** La participación ciudadana y comunitaria, en materia de prevención social es un derecho de las personas para incidir en el espacio público.

La UIEM implementará en su quehacer acciones tendentes a prevenir, atender y sancionar la violencia de género, para lo cual deberá designar instancias universitarias responsables de llevar a cabo estas tareas.

**25.** La participación comunitaria UIEM se hace efectiva a través de la actuación de las personas en las comunidades, redes vecinales, organizaciones para la prevención social,

en los consejos ciudadanos, observatorios ciudadanos, comités de participación o a través de cualquier otro mecanismo local creado en virtud de sus necesidades.

**26.** La coordinación entre los diferentes mecanismos y espacios de participación ciudadana comunitaria será un objetivo fundamental de la UIEM, para lo cual desarrollará lineamientos claros de participación y consulta.

**27.** Las instancias universitarias encargadas de tratar asuntos relacionados con la violencia de género son:

- I. Rectoría;
- II. Abogacía General e Igualdad de Género;
- III. Direcciones;
- IV. Jefaturas;
- V. Subcomité de Hostigamiento y Acoso Sexual.

**28.** Para la correcta aplicación del presente Protocolo, las instancias universitarias tendrán las siguientes obligaciones:

- I. Dar a conocer a la comunidad universitaria el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género, Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual de la Universidad Intercultural del Estado de México;
- II. Capacitar a su personal para la adecuada aplicación del Protocolo;
- III. Otorgar atención integral y de manera inmediata a las víctimas de violencia de género;
- IV. Orientar a las personas que hayan referido haber sido víctimas de violencia de género a las áreas o dependencias competentes;
- V. Actuar con estricto apego a derecho y al debido proceso;
- VI. Respetar y proteger los derechos humanos de las partes involucradas en los casos de violencia de género, y
- VII. Las demás que le sean encomendadas por la persona titular de la Rectoría.

**29.** El área de Abogacía General e Igualdad de Género contará con las siguientes atribuciones:

- I. Brindar atención de primer contacto;
- II. Orientar y asesorar jurídicamente a las personas que refieran haber sido víctimas de violencia de género;
- III. Recabar quejas y denuncias de violencia de género, acoso sexual y hostigamiento sexual;
- IV. Iniciar y sustanciar los procedimientos de responsabilidad universitaria que correspondan;
- V. Emitir medidas provisionales cuando se considere que la vida, la integridad o la seguridad de la persona agraviada está en riesgo;
- VI. Proporcionar acompañamiento a la persona agraviada para presentar su denuncia ante las instancias del fuero común y dar el seguimiento correspondiente;

- VII. Otorgar a las partes involucradas en el procedimiento de responsabilidad universitaria el acceso a todas las actuaciones que obren en el expediente;
- VIII. Conducir el procedimiento de responsabilidad universitaria con perspectiva de género;
- IX. Solicitar apoyo psicojurídico en caso de que la persona agraviada o la persona presunta responsable lo requieran;
- X. Elaborar un registro de quejas, asesorías y procedimientos de responsabilidad universitaria de casos de violencia de género, hostigamiento sexual y acoso sexual; y
- XI. Actuar con estricto apego a lo dispuesto en los ordenamientos que regulan el procedimiento de responsabilidad universitaria.

**30. Las Direcciones y Jefaturas contarán con las siguientes atribuciones:**

- I. Brindar atención de primer contacto;
- II. Recibir y asesorar a las personas que refieran haber sido víctimas de violencia de género;
- III. Proporcionar acompañamiento a la persona agraviada para presentar su queja ante el área de Abogacía General e Igualdad de Género;
- IV. Remitir a la persona agraviada, o de ser el caso, a la persona presunta agresora, a las áreas encargadas de brindar atención médica o psicológica cuando así lo requieran;
- V. Generar una base de datos estadísticos de las quejas y denuncias presentadas en su espacio académico, que deberá remitir a la Abogacía General e Igualdad de Género;
- VI. Dar seguimiento a las quejas y denuncias presentadas en la Abogacía General e Igualdad de Género, así como cuando se trate de casos de violencia de género, hostigamiento sexual y acoso sexual que involucren a cualquier integrante de su comunidad; y
- VII. Establecer directrices y estrategias de prevención de la violencia de género de manera conjunta con la Abogacía General e Igualdad de Género, priorizando la atención de las conductas que presentan mayor incidencia.

**31. El Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual de la UIEM contará con las siguientes atribuciones:**

- I. Verificar que las instancias universitarias cumplan con la aplicación del presente protocolo por medio de visitas de inspección o supervisión;
- II. Asesorar, en primer contacto, a la persona agraviada respecto de las instancias a las que puede acudir para interponer la queja;
- III. Orientar sobre el desarrollo y etapas procesales de los asuntos de violencia de género;
- IV. Proporcionar representación jurídica a la persona presunta responsable en los procedimientos de responsabilidad por casos de violencia de género;

- V. Emitir recomendaciones generales y recomendaciones con perspectiva de género dirigidas a los órganos de autoridad o de gobierno, y los servidores universitarios, así como verificar su cumplimiento;
- VI. Difundir permanentemente entre la comunidad universitaria, a través de los diversos medios de comunicación universitaria, las actividades de defensa, protección, estudio y divulgación de los derechos universitarios, en especial aquellos dirigidos a prevenir, atender y erradicar la violencia de género.
- VII. Opinar jurídicamente sobre los casos de violencia de género, hostigamiento sexual o acoso sexual.

#### **TÍTULO CUARTO CREACIÓN, CONSERVACIÓN Y MEJORAMIENTO DE ESPACIOS PÚBLICOS**

**32.** La UIEM impulsará la creación, conservación y mejoramiento de espacios públicos con participación ciudadana, buscará los siguientes objetivos:

- I. Promover el respeto y la convivencia universitaria.
- II. Fortalecer el sentido de identidad dentro de una comunidad.
- III. Promover la participación de la comunidad en actividades de conservación de espacios públicos y del medio ambiente relacionadas con ellos.
- IV. Promover el arte, el deporte y la cultura.
- V. Conformar espacios públicos seguros e iluminados, eliminando cualquier factor que incida en la proliferación de la violencia.
- VI. Contribuir a la reestructuración del tejido social.

#### **TÍTULO QUINTO PROCEDIMIENTO**

##### **PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO, HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL.**

**33.** El procedimiento de atención y seguimiento a casos de violencia de género, hostigamiento sexual y acoso sexual estará compuesto por tres etapas:

- I. **Etapas I:** Primer contacto u orientación.
  - a. Medidas de contención necesarias en el primer contacto.
- II. **Etapas II:** Presentación de la queja, definición del procedimiento de atención más adecuado para el caso (procedimiento formal o alternativo con enfoque restaurativo) y su verificación.
  - a. Presentación de una queja.
  - b. Medidas urgentes de protección para la persona que presenta la queja.
  - c. Medidas de contención para la persona que presenta la queja.
  - d. Directrices para la entrevista en el levantamiento de la queja.
  - e. Acompañamiento y asesoría para el procedimiento penal.

- f. Verificación del procedimiento (procedimiento formal o alternativo con enfoque restaurativo).

III. **Etapas III:** Seguimiento de las sanciones y acuerdos derivados de un procedimiento alternativo con enfoque restaurativo.

#### **ETAPA I: PRIMER CONTACTO U ORIENTACIÓN.**

34. El primer contacto tendrá como objetivo:

- a. Orientar a las personas sobre los actos que se consideran contrarios a las políticas institucionales de igualdad de género.
- b. Explicar a las personas sobre las posibles alternativas de solución al interior de la UIEM, en caso de que quiera presentar una queja en contra de un acto de violencia de género, hostigamiento sexual o acoso sexual. y
- c. Referir a la persona, en caso de ser necesario, con las instancias correspondientes.

35. El primer contacto podrá realizarse, por comparecencia, con cualquiera de las instancias competentes para atender casos de violencia de género. Las personas pueden presentar una queja sin haber solicitado la orientación.

36. Cuando el primer contacto u orientación se realice ante la Abogacía General e Igualdad de Género (se encuentra ubicada en el Centro de Documentación de la UIEM), se podrá llevar a cabo, a través de los siguientes medios que se han dispuesto para ello, los cuales son los siguientes:

- I. Tels: 123-59-63 Ext.: 108
- II. Mediante correo electrónico: [abogacia@uiem.edu.mx](mailto:abogacia@uiem.edu.mx)

37. Podrán solicitar orientación las personas que consideren haber sido víctimas de violencia de género hostigamiento sexual o acoso sexual y terceras personas que tengan conocimiento directo sobre los actos materia del presente Protocolo.

38. En la etapa de primer contacto u orientación no se registrarán nombres; sólo se asentarán datos generales con el fin de llevar un registro de las orientaciones brindadas.

39. En la reunión de primer contacto, el área de Abogacía General e Igualdad de Género o la persona que se tenga el primer contacto, escuchará a la persona que solicite la orientación y explicará los pasos a seguir conforme a los procedimientos establecidos en este Protocolo.

40. Si con la información brindada la persona que considere haber sido víctima de violencia de género, hostigamiento sexual o acoso sexual o la tercera persona que tenga conocimiento directo sobre actos materia del presente Protocolo, desea proseguir con el procedimiento de queja, se iniciará la segunda etapa.

I. Medidas de contención necesarias en el primer contacto.

**41.** En caso de que la persona que busca la orientación se encuentre en un evidente estado de alteración, se deberá gestionar apoyo de contención psicológica de la manera más expedita posible.

**ETAPA II: PRESENTACIÓN DE LA QUEJA.**

Presentación de una queja y aviso al área de Abogacía General e Igualdad de Género para el seguimiento del caso.

**42.** La persona que considere haber sido víctima de violencia de género, hostigamiento sexual o acoso sexual o la tercera persona que tenga conocimiento directo sobre actos materia del presente Protocolo, podrá presentarse ante el área de Abogacía General e Igualdad de Género para iniciar el procedimiento de queja o denuncia, según corresponda.

**43.** En caso de que la denuncia sea presentada por una tercera persona que tenga conocimiento directo sobre actos de violencia de género, hostigamiento sexual o acoso sexual, la denuncia deberá ser comunicada a la persona señalada como presunta afectada para que personalmente manifieste si desea o no que se inicie el procedimiento de queja sobre el incidente y la ruta de solución que quiere tomar.

**44.** Se pueden recibir quejas de todas las personas integrantes de la comunidad universitaria, así como de personas externas bajo los supuestos de competencia del numeral 6 de este Protocolo, y accionar el procedimiento de atención de conformidad con el presente instrumento.

**45.** La instancia que tenga conocimiento de un posible caso de violencia de género, hostigamiento sexual o acoso sexual deberá notificar inmediatamente al área de Abogacía General e Igualdad de Género, para que brinde asistencia técnica sobre su tratamiento, inicie el seguimiento del procedimiento, lo registre para fines estadísticos y establezca comunicación con la persona que presentó su queja para otorgarle acompañamiento.

**46.** El área de Abogacía General e Igualdad de Género mantendrá informada de manera directa y permanente a la persona que presentó su queja sobre el desarrollo del procedimiento formal o alternativo con enfoque restaurativo desde el inicio y hasta su conclusión. Asimismo, llevará una bitácora de las acciones realizadas a lo largo de la atención del caso hasta la implementación de las sanciones y su seguimiento.

**47.** La instancia dependiente de la UIEM que conozca del caso deberá brindar a la persona que presente la queja información clara y precisa sobre las distintas opciones con las que cuenta para proceder, ya sea a través del procedimiento formal, el procedimiento alternativo con enfoque restaurativo, o el procedimiento legal externo correspondiente.

**48.** Si la persona que presenta la queja lo solicita expresamente y si el caso cumple con los requisitos establecidos para ello, podrá ser valorado para su procesamiento a través de un procedimiento alternativo con enfoque restaurativo. De lo contrario, el caso deberá resolverse a través del procedimiento formal.

## **MEDIDAS URGENTES DE PROTECCIÓN PARA LA PERSONA QUE PRESENTA LA QUEJA**

**49.** La instancia que esté conociendo del caso de violencia de género, hostigamiento sexual o acoso sexual en coordinación con el área de la Abogacía General e Igualdad de Género, recomendará a las autoridades universitarias competentes, tomar en consideración las necesidades de la persona que presenta la queja, para que se ejecuten las medidas urgentes de protección en casos que pusieran en riesgo la integridad física o psíquica de la misma. Así, considerando que la oportuna definición de acciones puede impedir la escalada de violencia, la intensidad y frecuencia de las agresiones, así como consecuencias desfavorables por presentar la queja. Las medidas urgentes de protección podrán hacerse extensivas en favor de otras personas relacionadas con los hechos.

**50.** Las medidas urgentes de protección son acciones de interés general consistentes en prevenir posibles actos de violencia. No constituyen un prejuzgamiento sobre la responsabilidad de la persona en contra de quien se interpone la queja o sobre los actos denunciados.

**51.** Las medidas urgentes de protección se podrán otorgar antes de la presentación de la queja o durante el procedimiento de investigación administrativa correspondiente. Sus efectos finalizarán con la resolución del procedimiento.

**52.** Se considerarán como elementos para determinar las medidas que deben implementarse los siguientes:

- I. La naturaleza de la violencia de género:
  - a. La gravedad del incidente, para determinar los efectos para la persona que presentó su queja.
  - b. El tiempo que ha durado el ejercicio de la violencia, señalar un evento aislado o una serie continuada.
  - c. El daño causado, ya sea individual o colectivo, inmediato o mediato. y
  - d. Si hubo actos similares anteriormente, frecuencia y escalada de violencia.
- II. Las relaciones de poder entre la víctima de violencia de género, hostigamiento sexual o acoso sexual y la persona presunta agresora:
  - a. Si existe abuso de autoridad. y
  - b. La posición de la parte que presentó su queja (edad, nivel de experiencia, posición en la organización.
- III. Cualquier otra información relevante de la condición de la víctima y del agresor.

**53.** Algunas medidas urgentes de protección que se podrán adoptar son:

- I. Separar inmediatamente de cualquier tipo de contacto entre la víctima y la persona presunta agresora;
- II. Medidas de no comunicación directa, a través de terceras personas o medios electrónicos;
- III. Cambio de turno, grupo o plantel en función de las necesidades de la persona que presenta la queja;
- IV. Apoyo académico para que la persona que presenta la queja no vea afectado el desarrollo de sus actividades, por ejemplo, la evaluación por otra persona académica o un comité evaluador; o
- IV. Las que se consideren pertinentes en cada caso.

**54.** En caso de encontrarse la persona en un evidente estado de alteración, el área de Abogacía General e Igualdad de Género, deberá gestionar el apoyo de contención psicológica de manera expedita, ya sea al interior de la UIEM o a través de un servicio externo.

La contención psicológica implica escuchar a la persona afectada; validar y contener sus emociones; proporcionarle información que le permita conocer sus opciones y tomar una decisión libre e informada. Asimismo, en la contención se visibiliza la importancia de solicitar apoyo.

## **DIRECTRICES PARA LA ENTREVISTA EN EL LEVANTAMIENTO DE LA QUEJA**

**55.** Las direcciones que se seguirán serán las siguientes:

- I. Elegir un lugar propicio para realizar la entrevista, en el que haya un mínimo de interrupciones y una atmósfera neutral que estimule la conversación.
- II. Levantar el acta de hechos preferentemente en una sola sesión, tomando en consideración el estado de la persona que acuda a presentar su acta.
- III. Hacer del conocimiento de la persona que presentó su queja que su derecho a la confidencialidad será resguardado y que se adoptarán medidas para protegerla en contra de cualquier represalia.
- IV. Enfatizar que la UIEM condena las conductas relacionadas con violencia de género y tiene una política enérgica para erradicar estas prácticas.
- V. Indicar que la entrevista generará un informe independientemente de que la persona decida no interponer la queja, para efectos del registro estadístico.
- VI. Mostrar respeto por las personas entrevistadas, generar empatía y escuchar atentamente lo que dicen o darle la opción de que pueda asentarlo por escrito.
- VII. Ser totalmente imparcial y evitar en todo momento expresiones (sean o no verbales) en que se dé a entender que no se le cree a la persona; aprobación o desaprobación; o que se sobreentienda que el acto de violencia es su culpa (por ejemplo “entendió mal”, “no puede ser”).
- VIII. Evitar cuestionar por qué si una situación ha durado mucho tiempo no ha sido reportada antes. Ello se debe a que generalmente hay razones significativas por las que esto no se denuncia, en virtud de las relaciones de poder existentes. Es

importante reconocer que tomar la decisión de presentar una queja o denuncia generalmente es un paso difícil que requiere de mucho valor.

## **ACOMPAÑAMIENTO ANTE EL MINISTERIO PÚBLICO PARA REALIZAR LA DENUNCIA CORRESPONDIENTE.**

**56.** Si el acto de violencia de género, hostigamiento sexual o acoso sexual cometido pudiese constituir un delito y la persona que presenta la queja quisiera interponer una denuncia ante el Ministerio Público, la UIEM, a través del área de Abogacía General e Igualdad de Género, brindará el acompañamiento correspondiente.

**57.** El acompañamiento al Ministerio Público que brinde la UIEM, a través del área de Abogacía General e Igualdad de Género, consistirá en acompañar a la víctima a que presente su denuncia ante las autoridades correspondientes e informar sobre la estructura y dinámica del proceso legal.

### **A. PROCEDIMIENTO FORMAL**

**58.** Para iniciar un procedimiento formal, las autoridades y personas competentes se remitirán a las disposiciones existentes en la Legislación Universitaria, Reglamento Interior y Manual General de Organización de la Universidad Intercultural del Estado de México, según la calidad de la persona que haya cometido el acto denunciado.

**59.** El procedimiento formal sólo se podrá llevar a cabo en el marco del presente Protocolo si se cumplen los siguientes supuestos:

- a. La identificación de la persona presunta agresora.
- b. La pertenencia de la persona presunta agresora a la comunidad universitaria.
- c. Que los hechos señalados constituyan probables actos de violencia de género, hostigamiento sexual o acoso sexual.

**60.** En caso de no cumplirse alguno de los dos primeros incisos del numeral anterior, se podrá otorgar a la persona que presentó la queja atención psicológica y acompañamiento al Ministerio Público en caso de que la conducta constituya un delito, así como medidas urgentes de protección.

**61.** En el procedimiento formal se llamará a las partes “persona presunta agresora” y “persona que presenta la queja”. El problema planteado será “la queja”.

**62.** El procedimiento formal que se active dependerá de la calidad de la persona que haya cometido la falta o acto denunciado.

- I. Si la persona presunta agresora es parte del alumnado, se iniciará un procedimiento disciplinario de conformidad con lo establecido en el Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia de los Estudiantes y en Reglamento del Comité de Honor y Justicia de la UIEM.

- II. Si la persona presunta agresora es parte de la comunidad académica, se iniciará un procedimiento de investigación administrativa, de conformidad a lo establecido en la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de México.
- III. Si la persona presunta agresora es externa o desconocida, la UIEM podrá proponer al área correspondiente la realización de medidas de no repetición como: aumento de vigilancia, iluminación, campañas de prevención, entre otras.

## **DIRECTRICES PARA LA INVESTIGACIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO, HOSTIGAMIENTO SEXUAL O ACOSO SEXUAL**

**63.** La investigación y actuaciones realizadas por la Abogacía General e Igualdad de Género, en coordinación con el Subcomité de Hostigamiento y Acoso Sexual de la UIEM en los procedimientos disciplinarios y de investigación administrativa deberán respetar los principios establecidos en los estándares más altos en la materia, entre los cuales se retoman los siguientes:

- a. Evaluar razonablemente la ausencia de consentimiento libre y voluntario por parte de la víctima respecto de la conducta de contenido sexual materia de la queja: un elemento importante para configurar el acoso u hostigamiento de carácter sexual es que se trate de conductas indeseadas por parte de la víctima, lo cual no forzosamente implica que ésta adopte una postura contundente de oposición. La ausencia de oposición contundente puede deberse a temor a represalias, y a la incapacidad real de defensa o a la convicción de que se carece de dicha capacidad. Para determinar que existe aceptación y desestimar, por tanto, la existencia del acoso es necesario analizar el contexto de cada caso. En resumen, el consentimiento debe ser expreso e inequívoco y el acoso sigue estando presente si la víctima se sintió acosada, más allá de la voluntad de la persona agresora.
- b. Valor preponderante del dicho de la víctima: al tratarse de temas sensibles y que generalmente se procuran cometer sin la presencia de testigos buscando la impunidad, la jurisprudencia interamericana y mexicana reconocen el valor preponderante del dicho de la víctima. La Corte Interamericana en las sentencias de Inés Fernández Ortega y Valentina Cantú ha referido en sentencias contra México que la violencia de género (particularmente la violencia sexual) se caracteriza por producirse en ausencia de testigos. Dada la naturaleza de esta forma de violencia, no se puede esperar la existencia de pruebas gráficas o documentales y, por ello, la declaración de la víctima constituye una prueba fundamental sobre el hecho.
- c. Aplicar el "estándar de la persona razonable": el estándar de la "persona razonable" es un mecanismo de interpretación respecto del significado de ciertas conductas y su aptitud para generar intimidación, exclusión, ofensa, presión, humillación, miedo o inseguridad sexual. Cobra importancia ante la posibilidad de que las personas, por su contexto, puedan percibir con relativa facilidad una conducta o actitud como violenta o que, por el contrario, no sean capaces de distinguir conductas abusivas cometidas en su contra. El estándar provee seguridad jurídica al constituir un parámetro para ponderar entre los elementos subjetivos (apreciación de la ofensa) y los objetivos (las conductas

o comportamientos) en un caso concreto. Parte del supuesto de que existen ciertos elementos subjetivos socialmente compartidos, por lo que entre las personas en condiciones similares hay un núcleo común de preocupaciones respecto a la propia vulnerabilidad frente a las agresiones; en el caso de las mujeres, por ejemplo, el temor fundado de que una insinuación sexual por parte de un extraño en la vía pública pueda resultar en violencia sexual. En consecuencia, se determina que una persona es víctima de acoso cuando sostiene que ha padecido una conducta que cualquier persona razonable consideraría suficientemente abusiva o dominante como para alterar las condiciones de su actividad en la UIEM y crear un ambiente opresivo, hostil o humillante por razones de género.

- d. Establecer qué elementos acreditarían la intencionalidad de quien sea probable responsable: en el caso de la violencia de género, más que la intencionalidad de quien la comete, el criterio para su configuración reside en la generación de intimidación, exclusión, ofensa, presión, humillación, miedo o inseguridad sexual. Ello debido a que los actos de violencia de género están normalizados y son producto de la reproducción de estereotipos que discriminan a personas en situaciones desiguales de poder como las mujeres o las personas con orientación sexual no heterosexual. Por ejemplo, se piensa adecuado “piropear” a las mujeres en los centros de trabajo, porque se considera, estereotípicamente, que las mujeres disfrutan o deberían disfrutar de comentarios halagadores sobre su apariencia física. Incluso, no pocas veces, cuando una mujer pone límites a estos comentarios, es señalada como conflictiva o hipersensible. Cuando una persona no cuente con la capacidad (por influjo del alcohol, drogas o cualquier otro motivo) de aceptar una conducta de carácter sexual, ésta se deberá considerar como no consentida. Este criterio no aplica si es la persona que ejerce la violencia quien se encuentra en este estado.
- e. Evaluar la existencia de relaciones de poder: Para una correcta investigación, valoración y dictaminación de cada caso, resulta imprescindible analizar las relaciones de poder, formales e informales, de las cuales se abusa en los casos de acoso simple y sexual. Por lo anterior se recomienda, con propósitos de identificación, hacer la pregunta: ¿quién tiene el poder, ya sea formal o informal? La pertinencia de señalar las relaciones de poder que pueden dar lugar a abusos equivale a hacer una presunción de que cualquier disparidad es propensa a generar situaciones ilegítimas de subordinación, lo cual no significa dar el abuso por hecho, sino sólo presumir que es factible, e investigar en consecuencia. Es decir, las presunciones deben orientar las investigaciones

**64.** La o el titular de Abogacía General e Igualdad de Género, así como las autoridades competentes en los procedimientos disciplinarios y de investigación administrativa, deberán considerar, en el marco de sus atribuciones, los criterios para juzgar con perspectiva de género establecidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en su jurisprudencia 1a./J. 22/2016 (10a.), los cuales se refieren a continuación:

- I. Identificar si existen situaciones de poder que, por cuestiones de género, den cuenta de un desequilibrio entre las partes de la controversia;
- II. Identificar, a la luz de los hechos y las pruebas, los estereotipos o prejuicios de género, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género;
- III. En caso de que el material probatorio no sea suficiente para aclarar la situación de violencia, vulnerabilidad o discriminación por razones de género, ordenar las pruebas necesarias para visibilizar dichas situaciones;
- IV. De detectarse la situación de desventaja por cuestiones de género, cuestionar la neutralidad del derecho aplicable, así como evaluar el impacto diferenciado de la solución propuesta para buscar una resolución justa e igualitaria de acuerdo al contexto de desigualdad por condiciones de género;
- V. Para ello debe aplicar los estándares de derechos humanos de todas las personas involucradas, especialmente de los niños y niñas; y adolescentes; y,
- VI. Considerar que el método exige que, en todo momento, se evite el uso del lenguaje basado en estereotipos o prejuicios, por lo que debe procurarse un lenguaje incluyente con el objeto de asegurar un acceso a la justicia sin discriminación por motivos de género.

#### **DIRECTRICES PARA PROTEGER LOS DERECHOS DE LA PERSONA EN SITUACIÓN DE VÍCTIMA EN CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO, HOSTIGAMIENTO SEXUAL O ACOSO SEXUAL**

**65.** Conforme al derecho interno y teniendo en cuenta las circunstancias de cada caso, las autoridades competentes en los procedimientos disciplinarios y de investigación administrativa, en el marco de sus atribuciones, velarán por la protección de los derechos de la persona en situación de víctima de manera efectiva, proporcional e integral.

#### **PROCEDIMIENTO ALTERNATIVO**

**66.** Los casos de violencia de género, hostigamiento sexual o acoso sexual que cumplan con los requisitos establecidos en este Protocolo, y a voluntad de la persona solicitante, serán atendidos por procedimiento alternativo.

**67.** Los procedimientos alternativos estarán basados en los principios y valores de la justicia restaurativa, cuyo objetivo es propiciar un diálogo equitativo y respetuoso encaminado a alcanzar resultados tales como la reparación y la restitución, y se centrarán en atender las necesidades de la o las personas afectadas.

**68.** El área de Abogacía General e Igualdad de Género, el Subcomité y el Centro de Paz y Diálogo de la UIEM serán las únicas instancias en la UIEM que podrá llevar a cabo procedimientos alternativos para atender casos de violencia de género. Para ello contará con personas facilitadoras profesionales que brindarán una atención diferenciada, especializada, con perspectiva de género y enfoque de derechos humanos.

**69.** El área de Abogacía General e Igualdad de Género, el Subcomité y el Centro de Paz y Diálogo de la UIEM cumplirá con sus atribuciones con base en lo dispuesto en el Ley

de Mediación, Conciliación y Promoción de la Paz Social para el Estado de México, a fin de garantizar los mayores estándares de atención, evitar cualquier posibilidad de revictimización y dar certeza jurídica a las personas participantes.

**70.** Los casos de violencia de género, hostigamiento sexual o acoso sexual que se encuentren en alguno de los siguientes supuestos no podrán ser admitidos para su atención por procedimiento alternativo:

- I. Si existió violencia física;
- II. Si se trató de aproximaciones sexuales;
- III. Si existen problemas similares y se han presentado antes con la persona acusada de ejercer la violencia;
- IV. Cuando los incidentes que configuran la violencia de género, aunque de naturaleza distinta, se hayan repetido más de una vez o vayan en escalada;
- V. Se trate de conductas que pudieran configurar 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 significar un riesgo para la misma; y
- VII. Si derivado de una valoración psicológica o de la persona facilitadora, las personas involucradas no cuentan con habilidades o herramientas emocionales para participar en un diálogo respetuoso y constructivo.

**71.** En caso de que el procedimiento alternativo sea solicitado, se requerirá la autorización del padre, madre o tutor.

**72.** La persona facilitadora velará por que existan condiciones de equilibrio a lo largo de todo el procedimiento. Ésta sabrá reconocer cuando existe un desequilibrio de poder entre las personas participantes y realizará 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.

**73.** Desde que el caso es remitido, y a lo largo de todo el procedimiento la Abogacía General e Igualdad de Género, el Subcomité y el Centro de Paz y Diálogo de la UIEM pondrán a disposición de la persona que señala el daño, la posibilidad de recibir apoyo por parte de una persona especialista que pueda trabajar con ella para favorecer su empoderamiento y autonomía.

**74.** En algunos de estos casos los acuerdos incluirán medidas o actividades que favorezcan el aprendizaje individual o colectivo orientado a evitar la repetición de la conducta, y faciliten la desestigmatización y pronta reintegración a la comunidad de las personas involucradas.

75. La persona solicitante podrá elegir entre llevar el procedimiento alternativo de manera simultánea al procedimiento formal, o iniciar el primero dejando a salvo su derecho de iniciar el segundo si en un momento dado así conviniera a sus intereses y necesidades. Las personas facilitadoras o jefes de oficina jurídica deberán proporcionar información clara y precisa sobre cada una de dichas opciones.

76. La viabilidad de los procedimientos alternativos con enfoque restaurativo estará sujeta a la evaluación permanente de un grupo interdisciplinario de especialistas, conformado por personas psicólogas, abogadas y facilitadoras profesionales de la UIEM.

77. Las personas que participan en el procedimiento alternativo podrán darlo por concluido en cualquier momento.

78. La Abogacía General e Igualdad de Género, el Subcomité y el Centro de Paz y Diálogo de la UIEM llevarán un registro de los acuerdos alcanzados para cada uno de los casos y, con autorización previa de los participantes, se pondrá en contacto con ellos de manera periódica para verificar su cumplimiento.

### **ETAPA III: SEGUIMIENTO DE LAS SANCIONES Y ACUERDOS DERIVADOS DE UN PROCEDIMIENTO ALTERNATIVO CON ENFOQUE RESTAURATIVO**

79. Los casos de violencia de género resueltos tanto por vía del procedimiento formal como alternativo deberán contar con una fase de seguimiento a corto, mediano y largo plazo por parte de la persona titular de la UIEM que conoció del asunto y del área de Abogacía General e Igualdad de Género.

80. El seguimiento de las sanciones y acuerdos derivados de los procedimientos alternativos tendrá como fin vigilar la eficiencia de las medidas adoptadas y así evitar problemas de reincidencia, minimizar el impacto de los hechos ocurridos, restaurar el ambiente sano y seguro, y prevenir otros actos de violencia o la revictimización. Para ello, se deberá mantener comunicación directa y permanente con la persona que presentó su queja, según sea el caso. Por lo menos deberá darse un seguimiento hasta los seis meses posteriores al acuerdo entre las partes o la resolución del asunto.

81. En caso de que la persona afectada fuese sujeta a represalias por la presentación de la queja en contra de actos violencia de género, podrá contactar al área de Abogacía General e Igualdad de Género, para que en colaboración con Rectoría de la UIEM se tomen las medidas necesarias contra estos hechos.

## **TÍTULO SEXTO LAS SANCIONES**

82. El incumplimiento de las obligaciones que se derivan del presente Protocolo, será sancionado de conformidad con la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado y Municipios, Código Penal del Estado de México, Ley de Transparencia y

Acceso a la Información Pública del Estado de México y Municipios y demás ordenamientos jurídicos aplicables.

**83.** El Subcomité de la UIEM, una vez desahogado el procedimiento respectivo, emitirá una propuesta de dictamen que será enviada al Comité de Honor y Justicia para su discusión, determinación de la sanción y aprobación.

**84.** El Subcomité, al concluir las etapas del procedimiento de responsabilidad administrativa, elaborará una propuesta de resolución que será remitida al Comité para que se valore, dictamine y establezca la versión final que será sometida a votación en sesión del mismo Comité, de acuerdo con el Reglamento del Comité de Honor y Justicia y demás normatividad aplicable.

**85.** El acuerdo del Comité representa el fin del procedimiento y es a través de este se determinará la responsabilidad o no responsabilidad de la persona presunta responsable.

**86.** Para el caso de que se determine la responsabilidad de la persona agresora, el acuerdo del Comité deberá incluir, además de lo señalado en el numeral anterior, las sanciones a las que haya lugar.

**87.** Las sanciones que deriven de los procedimientos de responsabilidad por casos de violencia de género, hostigamiento sexual o acoso sexual se emitirán observando lo dispuesto en el Reglamento de Honor y Justicia, en el Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia de los Estudiantes, Ley de Responsabilidades del Estado de México y Municipios y demás normatividad aplicable.

**88.** En caso de probarse una falta de responsabilidad universitaria, las sanciones se impondrán atendiendo la categoría de la persona responsable, siendo las siguientes:

- I. Para el alumnado:
  - a. Amonestación.
  - b. Nota de demérito.
  - c. Suspensión hasta por seis meses.
  - d. Expulsión definitiva de la UIEM.
  - e. Suspensión mayor a un ciclo escolar y hasta por dos ciclos escolares.
  - f. Resarcimiento del daño causado al patrimonio universitario.
- II. Para el personal académico, de conformidad con el artículo 47 del Estatuto Universitario serán:
  - a. Extrañamiento escrito.
  - b. Suspensión hasta por tres meses.
  - c. Suspensión hasta por seis meses.
  - d. Resarcimiento del daño causado al patrimonio universitario.
  - e. Inhabilitación temporal de uno hasta cuatro años.
  - f. Inhabilitación definitiva.
  - g. Destitución.

- III. En el supuesto de que las personas responsables hayan concluido sus estudios en la Universidad Intercultural del Estado de México, pero aún no obtengan certificado, título, diploma o grado correspondiente, las sanciones podrán ser:
- Resarcimiento del daño causado al patrimonio universitario.
  - Suspensión de seis meses y hasta por dos años de derechos escolares.
  - Cancelación de derechos escolares.

**89.** En caso de probarse una falta de responsabilidad administrativa, las sanciones serán las siguientes:

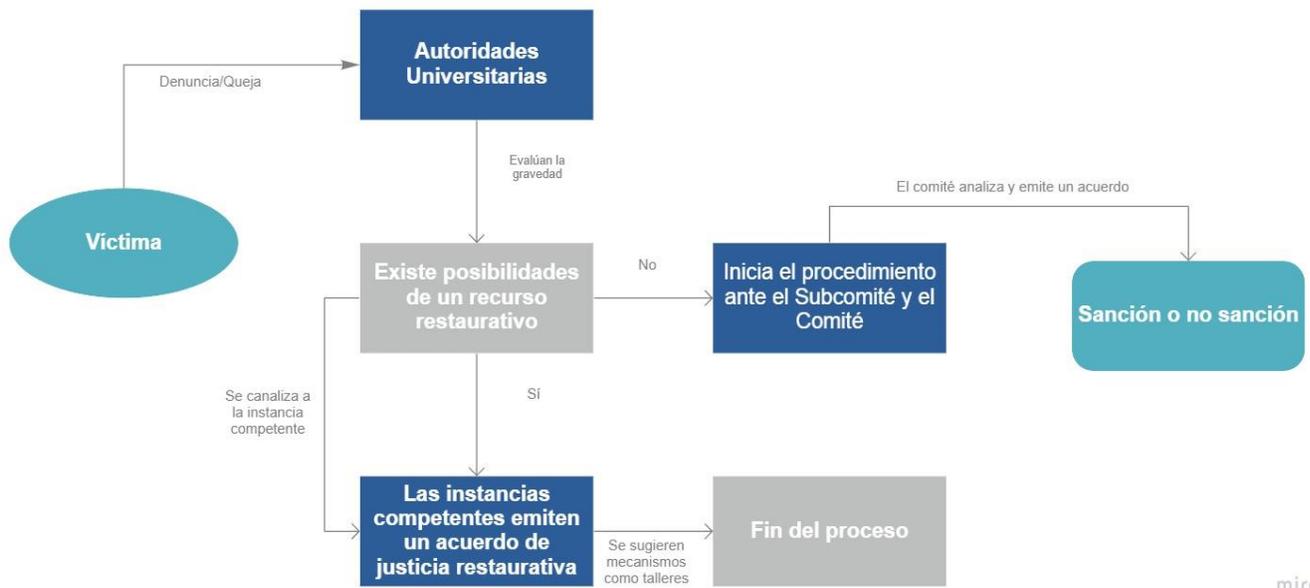
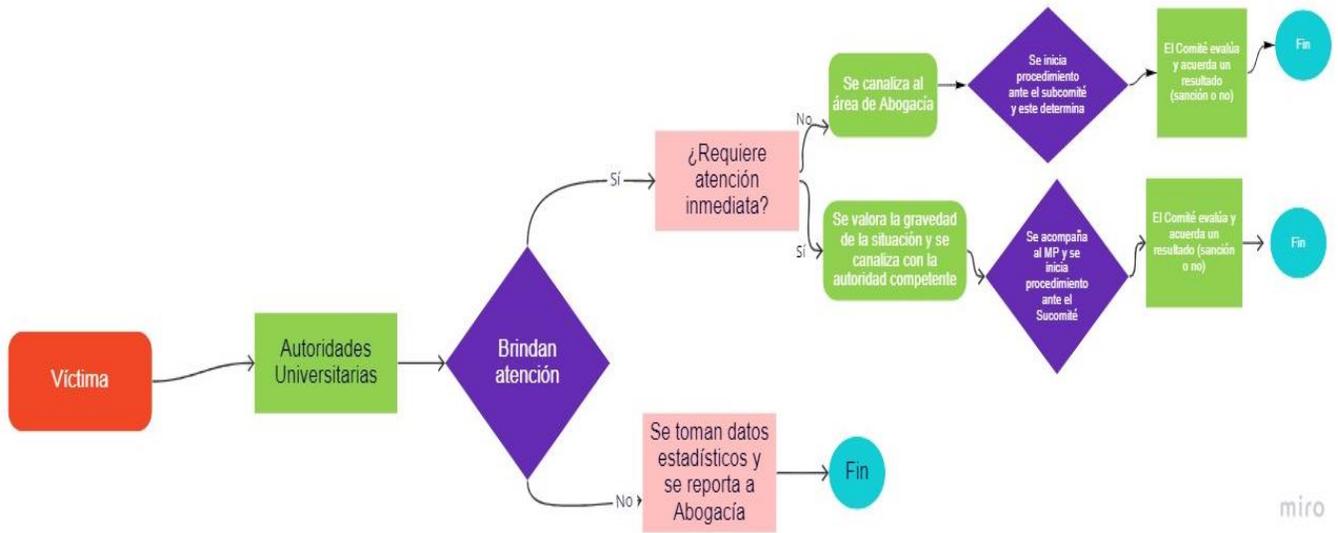
- Para el personal administrativo, se impondrán:
  - Amonestación.
  - Suspensión del empleo, cargo o comisión, hasta por noventa días naturales.
  - Destitución del empleo, cargo o comisión.
  - Resarcimiento del daño o perjuicio ocasionado a la UIEM.
  - Inhabilitación temporal o permanente para desempeñar el empleo, cargo o comisión en la UIEM.

**90.** La imposición de las sanciones se hará tomando en cuenta las condiciones personales y los antecedentes de la persona responsable, las circunstancias en las que ocurrieron los hechos, la gravedad de éstos, la afectación a la persona agraviada y a la comunidad universitaria, así como la reincidencia.

**91.** Cuando se acredite la responsabilidad de la persona agresora, y en los casos que sea posible, el acuerdo del Comité de Honor y justicia podrá incluir una o más de las siguientes medidas:

- Orientación a atención psicológica a ambas partes o una sola;
- Capacitación en materia de:
  - Uso del lenguaje en espacios universitarios.
  - Gestión de protocolos en situaciones de violencia en espacios académicos.
  - Legislación y ordenamientos universitarios.
  - Derechos humanos y universitarios.
  - Perspectiva de género.
  - Herramientas institucionales para combatir la violencia por razones de identidad sexual y de género.
- Actividades de formación y sensibilización:
  - Las direcciones podrán sugerir como medida complementaria la atención y formación en temas de género a fin de sensibilizar y promover cambio de actitudes y conductas encaminadas al combate y erradicación de este tipo de violencia en la UIEM. La cantidad de horas y las instancias que deberán participar del proceso de mediación deberá determinarse en función de la recurrencia de casos en el orden individual y comunitario.

## ANEXO I DIAGRAMAS DE PROCEDIMIENTOS



## TRANSITORIOS

**PRIMERO.** Publíquese el presente Protocolo en el Periódico Oficial “Gaceta del Gobierno”.

**SEGUNDO.** Este Protocolo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial “Gaceta del Gobierno”.

El presente Protocolo fue aprobado por acuerdo del Consejo Directivo en Sesión Ordinaria \_\_\_\_, celebrada del día \_\_\_\_ del mes de \_\_\_\_ de dos mil veintiuno.

**Dra. Xóchitl Guadarrama Romero.**  
Rectora y Secretaria del Consejo Directivo  
de la Universidad Intercultural del Estado de México.  
Rúbrica