

## UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS

### PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN TEMPRANA DE CASOS DE VIOLENCIA EN LA UAEM

#### EJES:

- 1.- VIOLENCIA DE GÉNERO
- 2.- VIOLENCIA POR ACOSO LABORAL
- 3.- VIOLENCIA POR ACOSO ESCOLAR

#### ÍNDICE

Introducción  
Parte Sustantiva  
Estándares Internacionales de Derechos Humanos  
Sistema de Naciones Unidas  
Sistema Interamericano  
Estándares Jurídicos Nacionales Y Estatales  
Cuerpo Normativo Nacional  
Cuerpo Normativo del Estado de Morelo  
Disposiciones Comunes de la Legislación Universitaria  
Parte Adjetiva  
Capítulo I. Disposiciones Generales  
Capítulo II Medidas de Prevención  
Capítulo III. Procedimiento de Actuación  
Capítulo IV. Ruta para la Atención  
Glosario  
Anexos

---

## INTRODUCCIÓN

El presente protocolo representa un modelo práctico de actuación inmediata sustentado en tres ejes relacionados con la violencia que puede acontecer en cualquier espacio social, incluido el universitario por la compleja relación que de manera cotidiana se da en la esfera en la que realizamos nuestras actividades académicas administrativas, por ello se hace la distinción de tres conductas de violencia que se pueden identificar de la siguiente forma: **violencia de género, acoso laboral y acoso escolar**.

La intención es proteger a todos los sectores universitarios que en algún momento pueden estar en condiciones de vulnerabilidad, en especial el de las mujeres. El instrumento se dirige a todas las autoridades universitarias responsables de las unidades de nivel medio superior y de nivel superior que conforman los centros e institutos de investigación, las escuelas, facultades, sedes regionales y la Procuraduría de los Derechos Académicos de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos.

El objetivo principal es proporcionar orientaciones y líneas de actuación tendientes de primera mano a la prevención, detección y, en su caso, a la atención ágil y temprana de quejas o denuncias de este tipo de actos entre los miembros de la comunidad universitaria, así como establecer las mejores prácticas para la protección de las víctimas, e intentar evitar en lo posible la revictimización o reexperimentación de la vivencia traumática y la no repetición de dichos actos tanto en el entorno físico o virtual de la Universidad.

Por ello, la Universidad del Estado se encuentra consciente de la importancia que guarda el reconocimiento, la promoción y protección de los derechos humanos, los cuales descansan en la base de que toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad, con el debido respeto al libre desarrollo de su personalidad, su intimidad, seguridad sexual y a que en todo momento se preserve su integridad física y psicológica; por ello, la Universidad se erige como un mecanismo de garantía primaria<sup>1</sup> para la salvaguarda de tan importantes derechos, mismos que se encuentran plasmados en diversos instrumentos jurídicos internacionales, en la normativa interna como lo es la carta iusfundamental, la legislación federal, la del Estado Libre y Soberano de Morelos y la legislación universitaria.

No podemos olvidar que la UAEM al ser una institución pública, debe de responder a las obligaciones nacionales e internacionales de respeto y garantía<sup>2</sup> de los derechos humanos, por ello y atendiendo a su responsabilidad y competencia de actuación, en su carácter de garantía complementaria de tan importantes derechos, pone a disposición de la comunidad universitaria un procedimiento que permita resolver de manera sencilla, confidencial y expedita las denuncias o quejas expuestas ante el órgano competente, relacionadas con la **violencia de género, acoso laboral y acoso escolar**, y con ello poder superar la situación de conflicto o controversia; el cual cabe señalar, no excluye las vías ni los mecanismos judiciales, laborales o administrativos que derivan del ordenamiento jurídico por la comisión de dichos actos.

---

1 Luigi Ferrajoli refiere que las garantías primarias son *"las técnicas previstas por el ordenamiento para reducir la distancia estructural entre normatividad y efectividad, y, por tanto, para posibilitar la máxima eficacia de los derechos fundamentales en coherencia con su estipulación constitucional..."*, Cfr. Ferrajoli, Luigi, *"Derechos y Garantías, La ley del más débil"*, Madrid, España, Editorial Trotta, 3ª. Ed., 2002, p. 25

2 El Tribunal interamericano ha sostenido en diversas jurisprudencias que *"a través del análisis de la norma general consagrada en el artículo 1.1 de la Convención Americana, que el Estado está obligado a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a organizar el poder público para garantizar a las personas bajo su jurisdicción el libre y pleno ejercicio de los derechos humanos. Esta obligación no sólo presupone que los Estados se abstengan de inferir indebidamente en los derechos garantizados en la Convención (obligación negativa), sino que además, a la luz de su obligación de garantizar el pleno y libre ejercicio de los derechos humanos, requiere que los Estados adopten todas las medidas apropiadas para proteger y preservar dichos derechos (obligación positiva) de todos quienes se encuentren bajo su jurisdicción"*. Cfr. Caso Velásquez Rodríguez. Fondo, supra nota 30, párrs. 165 a 167; Caso Ximenes Lopes vs. Brasil. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 4 de julio de 2006. Serie C No. 149, párr. 97, y Caso Comunidad Indígena Sawhoyamaxa Vs. Paraguay. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 29 de marzo de 2006. Serie C No. 146, párr. 142.

Cfr. Caso Velásquez Rodríguez. Fondo, supra nota 30, párr. 164; Caso Zambrano Vélez y otros Vs. Ecuador, supra nota 109, párr. 80, y Caso Vargas Areco Vs. Paraguay. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 26 de septiembre de 2006. Serie C No. 155, párr. 75.

---

Por lo tanto, el presente Protocolo implementa medidas de protección primarias, las cuales son indispensables para hacer frente a los fenómenos que atentan gravemente la dignidad y el respeto de quienes conforman la comunidad universitaria y a su vez se erige como instrumento de prevención y erradicación de conductas y factores que contribuyen a la repetición de dichos actos y que alteran la armonía, el orden y el respeto en el espacio universitario.

Tenemos que destacar que *“la prevención abarca todas aquellas medidas de carácter jurídico, político, administrativo y cultural que promuevan la salvaguarda de los derechos humanos”*<sup>3</sup>, bajo estos lineamientos, y ante la finalidad que tiene la Universidad para con la sociedad morelense, esto es *“el fortalecimiento y transformación de la sociedad a través de la ciencia, la educación y la cultura”*<sup>4</sup>, es por ello que la prevención de este tipo de conductas violentas se debe dar a través de la educación, difusión continua de información, basada en el conocimiento de los derechos humanos, en su formulación con perspectiva de género y el trato digno y respetuoso entre los individuos que son parte de la comunidad universitaria. Bajo este proceso cultural se pretende la erradicación de comportamientos y ambientes que propicien la aparición de conductas violentas de cualquier tipo en la institución universitaria.

Por ello, la Procuraduría de los Derechos Académicos, instancia encargada de tutelar, procurar y difundir el respeto de los derechos de los miembros de la comunidad universitaria, en conjunto con la Comisión de Legislación Universitaria y su Comité Adjunto, ponen a disposición el presente protocolo como un proyecto integral elaborado por un equipo multidisciplinario, conformado por expertos y expertas que responde a las demandas de la comunidad universitaria, con el fin de implementar un procedimiento ágil y sencillo, que tienda a mejorar la estructura, procedimientos y respuesta de las autoridades universitarias para la atención primaria de los casos de conflicto, cuando existan denuncias o quejas de **violencia de género, acoso laboral y acoso escolar** en el ámbito universitario.

En el caso de la violencia de género, por una parte es preocupante el gran número de denuncias, lo que ha derivado en la declaratoria de alerta de violencia de género contra las mujeres en el Estado de Morelos,<sup>5</sup> ello provocado por diversas problemáticas culturales, sociales e institucionales que han alimentado los altos índices de violencia contra este sector de la población. Por otra parte, reconocemos que existe violencia de género contra los hombres que también se debe prevenir y atender. Por ello, la Universidad Autónoma del Estado de Morelos, para combatir este fenómeno, pone en marcha una estrategia de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de género en las instalaciones universitarias.

En el tema de la **violencia de género se contemplan las conductas discriminatorias por razón de la orientación sexual, identidad o expresión de género**, se trata de proteger y preservar los derechos de la población lésbico, gay, bisexual, transgénero, transexual, travesti, intersexual y Queer (LGBTTTIQ) o de toda aquella población caracterizada por su diversidad de orientación sexual y género, e intentar prevenir y evitar en lo posible la comisión de actos violentos contra los miembros de estos grupos, que sin duda componen parte del tejido social que integra la comunidad universitaria, por lo que deben saberse reconocidos en su derechos fundamentales.

La UAEM realizará al interior de la institución las acciones tendientes a fomentar el respeto de cada persona a vivir y desarrollar libremente su personalidad sin verse sometido a presiones para ocultar, cambiar o develar su identidad u orientación sexual, garantizando la protección frente a las agresiones a la población lésbico, gay, bisexual, transgénero, transexual, travesti, intersexual y queer frente a las agresiones físicas, verbales o psicológicas estableciendo medidas para combatir dichas conductas.

---

<sup>3</sup> Corte IDH. Caso Veliz Franco y otros Vs. Guatemala. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 19 de mayo de 2014. Serie C No. 277, Párrafo 135

<sup>4</sup> H. Congreso del Estado de Morelos, *“Ley Orgánica de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos”*, Periódico Oficial 4613 “Tierra y Libertad”, Cuernavaca, Morelos, 2008, artículo 3

<sup>5</sup> Véase, Secretaría de Gobernación, *“Declaratoria de procedencia respecto a la solicitud de alerta de violencia de género contra las mujeres para el Estado de Morelos”*, México D.F., 10 de agosto de 2015.

---

Por otra parte, este instrumento integra elementos indispensables para sensibilizar, prevenir, atender y evitar otros actos de violencia *por discriminación* como uno de los fenómenos más recurrentes en nuestros tiempos en todos los escenarios sociales, incluido el universitario, que no escapa a estas conductas, ya sea por el color de piel, la forma de pensar, la forma de vestir, las características del cuerpo o pertenencia a un grupo o cualquier otro rasgo que propicie conductas violentas y omisas.

También se hace presente el tema de la violencia por casos de *hostigamiento sexual y acoso sexual*, cuya visibilidad es difícil en estos espacios laborales o de educación, toda vez que existen tabúes en su denuncia y abordaje, mismos que deben ser superados por precisamente el reconocimiento del problema y su solución práctica, es decir, con el menor riesgo de que la víctima siga experimentando una y otra vez esas conductas negativas que se originan al interior del espacio universitario.

**El acoso laboral, conocido como *mobbing***, es una conducta que también ocurre en el espacio universitario; tema poco estudiado desde el punto de vista jurídico, es un problema que causa severos trastornos en la conducta humana como depresión, ansiedad y disminución de la autoestima, puede ocasionar la pérdida del empleo o lo que es aún más grave, la salud o la vida. Además, es coadyuvante en la disminución de la eficiencia y productividad laboral. Aunado a ello, dicho menoscabo afecta de manera directa la dignidad humana, es decir, como problema mundial, daña a todo trabajador sin importar el sexo, la profesión o el estatus social.

Finalmente, el **acoso escolar**, conocido como *bullying*, acoso entre iguales, maltrato entre iguales y abuso entre iguales, en su definición se refiere al sujeto en condición vulnerable por estar expuesto al ataque de uno o algunos integrantes de la misma comunidad universitaria.

## PARTE SUSTANTIVA

El presente instrumento se desarrolla y fundamenta en los principios y estándares jurídicos de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas, y contemplado en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos de la Organización de Estados Americanos, y en la normatividad nacional, estatal y universitaria vigente.

### ESTÁNDARES INTERNACIONALES DE DERECHOS HUMANOS

#### a) Sistema de Naciones Unidas

- La Declaración Universal de Derechos Humanos dentro de los artículos 1, 2, 3, 26, y 27 proclama la dignidad intrínseca y los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana e impone la obligación de enseñanza y la educación del respeto a los derechos y libertades, las cuales deben ser progresivas para hacerlos realmente efectivos.
- El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos señala, en los artículos 2, 3, 7 y 26, la obligación de promover el respeto universal y efectivo de los derechos y libertades humanas, proclaman la obligación de respeto y garantía de los derechos humanos que tienen los Estados para asegurar la igualdad de las personas y evitar que sean víctimas de discriminación y violencia.
- El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en los artículos 2, 6, 7, 13 y 15, relativos a la garantía de los derechos humanos con independencia del sexo o estatus social, satisface el pleno desarrollo de la personalidad humana y del sentido de su dignidad y la obligación de fortalecer el respeto por los derechos humanos y las libertades fundamentales a través de los medios educativos y culturales.

- 
- La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer obliga a los Estados, dentro de los artículos 2, 3, 5, 10 y 13, a brindar la máxima participación de la mujer en igualdad de condiciones con el hombre, a su vez insta a la protección de la mujer contra cualquier tipo de discriminación y violencia que se produzca en la familia, en el trabajo o en cualquier otro ámbito de la vida social.
  - La Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer en sus artículos 1, 2b, 3 y 4f reconoce la urgente necesidad de una aplicación universal de los derechos y principios relativos a la igualdad, seguridad, libertad, integridad y dignidad, además de la eliminación, con un enfoque preventivo, de todas las formas de violencia física, sexual y psicológica contra la mujer y evitar eficazmente la reincidencia en la victimización de la mujer.
  - La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing reconoce el acoso sexual como una forma de discriminación y de violencia contra la mujer y pide a los diversos agentes, como el gobierno, los empleadores, los sindicatos, la sociedad civil y los responsables de la educación y capacitación de la mujer, que garanticen la promulgación y el cumplimiento de leyes sobre acoso sexual y elaboración de las políticas y estrategias de prevención para combatir este fenómeno.
  - Los Principios de Yogyakarta sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos, en relación con la orientación sexual y la identidad de género, señalan dentro de sus numerales 1, 2, 5 y 16 que la orientación sexual y la identidad de género son esenciales para la dignidad y la humanidad de toda persona y no deben ser motivo de discriminación o abuso; que en el ámbito educativo a ninguna persona se le discriminará por razones de su orientación sexual e identidad de género, por lo que se les deberá tratar con el debido respeto y que la educación garantizará el inculcar respeto por los derechos humanos y las libertades fundamentales. De acuerdo con los Principios de Yogyakarta, la orientación sexual es “la capacidad de cada persona, de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género, así como la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas”. Mientras que identidad de género se refiere a 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.
  - La Agenda de desarrollo post-2015, Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (2015), en específico, las obligaciones que devienen de los objetivos 4 educación de calidad, 5 igualdad de género y objetivo 16 paz, justicia e instituciones fuertes. Con estos tres objetivos que se auto implican se trata de eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso y permanencia igualitaria en todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad; así como poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo
  - La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación racial en sus artículos 1 al 7, en los que se establece la obligación de asegurar que todas las personas cuenten con la protección y recursos efectivos, contra todo acto de discriminación racial que viole sus derechos humanos y libertades fundamentales, así como el compromiso de tomar medidas inmediatas y eficaces, especialmente en las esferas de la enseñanza, la educación, la cultura y la información, para combatir los prejuicios que conduzcan a la discriminación racial.
-

---

## b) Sistema Interamericano

- La Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto De San José), señala las obligaciones de respeto y garantía en los artículos 1 y 2 vinculados directamente a que todo Estado firmante deberá respetar los derechos y libertades consagrados en esta convención y las que no estuvieren reconocidas en sus cuerpos normativos de orden interno quedan obligados a, mediante sus procesos legislativos correspondientes, hacerlas efectivas.

En cuanto a los derechos a la integridad personal se debe atender al Artículo 5 y sus numerales 1 y 2 de este instrumento internacional que señalan en una conjunción armónica que “...*toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral y por ningún motivo nadie debe ser sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes...*”

De igual forma se debe atender al Artículo 11 que declara en sus numerales 1, 2 y 3 que:

*Toda persona tiene derecho al respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad; Nadie puede ser objeto de injerencias arbitrarias o abusivas en su vida privada, en la de su familia, en su domicilio o en su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra o reputación y; Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra esas injerencias o esos ataques.*

Finalmente, los Derechos Humanos en el ámbito internacional ampara el derecho a la igualdad consagrado en el artículo 24 de dicho pacto, el cual sostiene que “... *Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley.*”

- La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), en los artículos 1 y 2 ratifican el derecho de las mujeres a no ser objeto de violencia. Este documento puntualiza que el acoso sexual en las instituciones educativas constituye violencia contra la mujer ya sea en sus formas física, sexual y psicológica; en los artículos 3 y 6 sostiene que la mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, sin discriminación y libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación; el artículo 7 irradia la obligación de los Estados de adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, las políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer. El artículo 8 señala la obligación de fomentar el conocimiento y la observancia por medio de programas de educación formal y no formal del derecho de la mujer a una vida libre de violencia, el derecho de la mujer a que se respeten y protejan sus derechos humanos y el establecimiento de programas eficaces de rehabilitación.

- La OEA en su resolución denominada Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad de Género AG/RES. 2435 (XXXVIII-O/08), aprobada en la cuarta sesión plenaria, celebrada el 3 de junio de 2008 manifestó su preocupación por los actos de violencia y las violaciones de derechos humanos relacionadas, cometidos contra individuos a causa de su orientación sexual e identidad de género, asegurando que la finalidad de la Organización de los Estados Americanos a través de sus miembros deben favorecer con legislaciones y políticas públicas pertinentes un ambiente favorable para el desarrollo de la personalidad y la realización justa de las aspiraciones de sus gobernados.

- La OEA en su resolución denominada Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad de Género AG/RES. 2504 (XXXIX-O/09), aprobada en la cuarta sesión plenaria, celebrada el 4 de junio de 2009 condenó los actos de violencia y las violaciones de derechos humanos relacionadas, perpetrados contra individuos a causa de su orientación sexual e identidad de género, además de instar a los Estados a asegurar que se investiguen los actos de violencia y las violaciones de derechos humanos perpetrados

---

contra individuos a causa de su orientación sexual e identidad de género, y que los responsables enfrenten las consecuencias ante la justicia.

- La Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, en sus artículos 1 al 3, los Estados se comprometen a adoptar las medidas integrales de carácter legislativo, social y educativo, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y con ello propiciar su integración en la sociedad.
- La resolución Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad de Género AG/RES. 2653 (XLI-O/11) de la Asamblea General de la OEA reitera el principio de que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, sin distinción alguna, en sus artículos 1 y 2, se condena la discriminación, así como los actos de violencia y las violaciones de derechos humanos de las personas por motivos de orientación sexual e identidad de género; instando a los Estados a garantizar la debida protección.

## ESTÁNDARES JURÍDICOS NACIONALES Y ESTATALES

### a) Cuerpo normativo nacional

- La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos señala en su artículo 1° 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, sancionar y reparar dichas afectaciones, además de privilegiar la aplicación de la norma que más proteja al ser humano; el artículo 4° insta que el varón y la mujer son iguales ante la Ley.
- La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres garantiza en su artículo 1° la igualdad sustantiva, eliminando toda forma de discriminación entre mujeres y hombres, basada en las diferencias sexuales; los artículos 17 y 26 conminan a adoptar las medidas necesarias para la erradicación de la violencia y de cualquier forma de discriminación modificando estereotipos y prácticas que la fomenten; los artículos 35 y 36 fomentan la participación equitativa entre mujeres y hombres en tanto que el artículo 37 señala que se deberá instaurar una política nacional de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de género.
- La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en sus artículos 1° y 2° garantiza a las mujeres su acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar; el artículo 3° obliga a la adopción de medidas necesarias para la prevención, la atención, la sanción y la erradicación de los tipos de violencia contra las mujeres; 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, establece procedimientos claros y precisos de actuación tendientes a inhibir su comisión y proporcionar atención psicológica y legal especializada y gratuita a las víctimas.
- La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, en sus artículos 1 y 4 insta a prevenir y eliminar todas las formas de violencia y discriminación que generen odio o violencia por su género o por preferencias sexuales; que se ejerzan contra cualquier persona, mientras que en su artículo 9 fracción XXVIII 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, el hablar, el gesticular o por asumir públicamente su preferencia sexual.
- El Código Penal Federal refiere los tipos de delitos en los que se comete violencia de género, en especial a la mujer, por ser la población más vulnerable. En particular las fracciones III y IV del artículo 316 sobre “ventaja”; el artículo 323 “homicidio en razón de parentesco”, artículo 325 capítulo V de “Feminicidio”,

---

artículo 107 Bis sobre “prescripción de delito”; el título tercero bis, denominado “Delitos contra la dignidad de las personas” y “Discriminación”, integrado por el artículo 149 Ter; el capítulo III, con la denominación “Delitos contra los derechos reproductivos”, el título séptimo, llamado “Delitos contra la salud”, así como sus artículos 199 Ter, 199 Quáter, 199 Quintus y 199 Sextus. En su artículo 259 Bis sanciona penalmente las conductas relacionadas al hostigamiento sexual, siendo esta conducta punible cuando se cause un perjuicio o daño a la víctima.

- La Ley general para la inclusión de las personas con discapacidad en sus artículos 1 al 5, 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, prohibiendo 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.

#### **b) Cuerpo normativo del Estado de Morelos**

- La Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Morelos dentro de su artículo 19 fracción IV inciso F, señala la igualdad de derechos ante la ley del varón y la mujer, y que esta última tendrá garantizado sus derechos, sancionando todo acto de violencia física o moral hacia las mujeres dentro y fuera del seno familiar. 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.

- La Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Morelos en sus artículos 1 y 2 garantizan el acceso al derecho de las mujeres sin discriminación a una vida libre de violencia; el artículo 3 señala que los protocolos que se deriven de la presente ley buscarán eliminar las diversas modalidades y tipos de la violencia contra las mujeres, que representan un obstáculo en todas y cada una de las esferas públicas y privadas; mientras que el artículo 27 señala que en ámbito educativo se deberán incorporar a las actividades escolares, talleres temáticos, sobre la no discriminación y erradicación de la violencia contra las mujeres.

- La Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades entre Hombres y Mujeres en el Estado de Morelos en su artículo 1, 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 y 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.

- La Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Morelos, en su artículo 1 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.

- El Código Penal para el Estado de Morelos dentro del título décimo referente a los delitos contra el desarrollo, la dignidad de la persona y la equidad de género, capítulo III referente a las conductas de discriminación, señala en su artículo 212 quater que se castigará a quien discrimine por motivos de edad, sexo, raza, orientación o preferencia sexual, entre otras, que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas mediante la realización de conductas de entre las que se destacan:

I.- Provoque o incite al odio o a la violencia;

II.- Niegue a una persona un servicio o una prestación a la que tenga derecho.

- 
- III.- Veje o excluya a alguna persona o grupo de personas; o  
IV.- Niegue o restrinja derechos laborales o cualquier otro derecho.

- El Código Penal para el Estado de Morelos dentro del título séptimo referente a los delitos contra la libertad y el normal desarrollo psicosexual, artículo 158 define como conductas punibles el hostigamiento y el acoso, sancionando con mayor penalidad al sujeto activo si este fuera docente o parte del personal administrativo de cualquier institución educativa.

### **DISPOSICIONES COMUNES DE LA LEGISLACIÓN UNIVERSITARIA**

- La Ley Orgánica de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos, dentro del artículo 11, señala que en todo momento se deberá respetar invariablemente la dignidad de los estudiantes, sus derechos humanos y garantías individuales.

- El Estatuto Universitario, en su artículo 3º, 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.

- El Código de Ética Universitario en donde se depositan las aspiraciones máximas de legalidad, combate a la corrupción, transparencia, rendición de cuentas y que promueven con vigor buenas prácticas a nivel institucional a través del ejercicio cotidiano de valores como el de ETICIDAD que tiene como elementos fundamentales la dignidad humana que debe guiar la concepción y acción educativa; así como el de la JUSTICIA que debe ponerse en práctica ante cualquier derecho vulnerado, pues es garante de las disposiciones y decisiones que amparen en todo momento los derechos humanos de los universitarios.

- Contrato Colectivo de Trabajo del Sindicato Independiente de Trabajadores Académicos de la UAEM, que como instrumento normativo de las relaciones patronales de la UAEM con sus trabajadores académicos establece claramente en su capítulo XVI cláusulas 100ª y 101ª, que en todo conflicto en que se encuentre relacionado personal docente sindicalizado serán tratados, investigados y resueltos de manera bilateral entre Sindicato y Universidad; estableciendo con lo anterior una garantía de protección para la equidad y la transparencia que deben gozar los académicos en todo conflicto; lo cual sustenta que cuando el presente protocolo se active en determinado asunto todo trabajador académico goce sin restricción de una adecuada representación sindical. En los casos de Acoso Laboral, tratados a la luz del presente instrumento, tendrá competencia especial el Abogado General por la naturaleza de las relaciones obrero-patronales.

- Contrato Colectivo de Trabajo del Sindicato de Trabajadores Administrativos de la UAEM, al igual que el académico, 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, generando con ello condiciones de equidad y transparencia. En los casos de Acoso Laboral, tratados a la luz del presente instrumento, tendrá competencia especial el Abogado General por la naturaleza de las relaciones obrero-patronales.

---

## PARTE ADJETIVA

### CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

#### NUMERAL 1

##### OBJETO

a) La prevención de situaciones de casos relacionados con violencia de género, acoso laboral y acoso escolar en la Universidad Autónoma del Estado de Morelos, será a través de dos tipos de medidas de intervención:

1) Mediante estudios y diagnósticos sobre las situaciones de casos relacionados con violencia de género, acoso laboral y acoso escolar en la institución universitaria.

2) La implementación de acciones educativas, de difusión de la información que permita hacer conciencia y sensibilizar a la comunidad universitaria sobre los riesgos y afectaciones que acarrearán este tipo de casos.

b) El establecimiento de procedimientos de actuación inmediata en los casos de conductas violentas, que se conozcan o sean presentadas ante cualquier autoridad universitaria mediante denuncias o quejas, sobre violencia de género, acoso laboral y acoso escolar en la Universidad Autónoma del Estado de Morelos que serán atendidas por la Unidad de Atención de Víctimas de Violencia.

#### NUMERAL 2

##### CONCEPTUALIZACIÓN

**VIOLENCIA DE GÉNERO:** Se refiere a aquella violencia física, verbal, sexual, psicológica o económica dirigida contra una persona debido al género que él o ella tiene, así como de las expectativas sobre el rol que él o ella deba cumplir en una sociedad o cultura.<sup>6</sup>

Algunas de las manifestaciones de la violencia de género son: violencias sexuales, acoso, hostigamiento y abuso sexual, violación, acoso laboral, violencia docente (definida en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia), violencia física, psicológica, discriminación por motivos de sexo, identidad de género, orientación sexual y expresión de género, etc.

**VIOLENCIA CONTRA LA MUJER:** Se entiende como todo acto de violencia física, verbal, sexual, psicológica o económica basado en la pertenencia al sexo 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, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada.<sup>7</sup>

**VIOLENCIA POR ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO O EXPRESIÓN DE GÉNERO:** se advierte como cualquier comportamiento verbal -expresiones vejatorias, insultos, amenazas, coacciones, injurias, humillaciones o incitación a la violencia- o físico -aislamiento, rechazo o menosprecio, golpes o maltrato- único o reiterado por razones del sexo, orientación sexual, identidad de género o la expresión de género de una persona, los cuales tienen por objeto deshumanizar a la víctima.<sup>8</sup>

---

6 Véase, ONU Mujeres, “Elementos esenciales de planificación para la eliminación contra la violencia de mujeres y niñas”, junio 2013

7 Véase, Naciones Unidas, “Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer”, Resolución de la Asamblea General 48/104 de diciembre de 1993.

8 Véase, “Manual para la Aplicación en México de los Tratados Internacionales de Protección de los Derechos Humanos de las mujeres y la niñez”, Instituto Nacional de la Mujeres, México. Primera edición 2002.

---

**ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO O EXPRESIÓN DE GÉNERO:**

Cualquier comportamiento verbal o físico, único o reiterado con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidador, degradante u ofensivo por razones de sexo, orientación sexual, identidad de género o la expresión de género de una persona, los cuales son degradantes u ofensivos para quien lo recibe.

**DISCRIMINACIÓN:** toda acción que tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, menoscabar o anular los derechos y libertades de las personas por razón de edad, sexo, estado civil, raza, pertenencia étnica, cultura, idioma, religión, ideología en general, orientación o preferencia sexual, identidad de género, color de piel, nacionalidad, condición migratoria, origen o posición social, trabajo o profesión, condición económica, características físicas y/o genéticas, discapacidad, estado de salud, embarazo, filiación política, antecedentes penales, apariencia física o cualquier otra que atente contra la dignidad humana.<sup>9</sup>

**HOSTIGAMIENTO SEXUAL:** Es el comportamiento único o reiterado con fines lascivos en el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar, los cuales son indeseados y resultan ofensivos para quien lo recibe, el cual 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 víctima.<sup>10</sup>

**ACOSO SEXUAL:** Es el comportamiento único o reiterado con fines lascivos de connotación sexual en la que, si bien no existe la subordinación de la víctima se realiza en una relación entre pares, los cuales son indeseados y resultan ofensivos para quien lo recibe, el cual 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 víctima.<sup>11</sup>

**ACOSO LABORAL (MOOBING):** Es el fenómeno demostrable producido en el ejercicio o con motivo del trabajo que se caracteriza por una serie de comportamientos acosadores, que atentan contra la dignidad y la salud física o mental de un trabajador, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, ejercida por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno y tiene como objetivo que la víctima sea eliminada de la organización o del entorno laboral del acosador.<sup>12</sup>

**ACOSO ESCOLAR (BULLYING):** Toda actuación repetitiva, continuada en el tiempo y deliberada, consistente en agresiones físicas o psíquicas a un alumno por parte de otro u otros que se colocan en situación de superioridad en el espacio educativo, así como en las redes sociales<sup>13</sup>. Para la UNICEF es una forma de violencia entre compañeros en la que uno o varios alumnos molestan o agreden de manera constante y repetida a uno o varios compañeros, quienes no pueden defenderse de manera efectiva y generalmente están en una posición de desventaja o inferioridad.<sup>14</sup>

---

9 El alcance de tal concepto engloba las categorías internacionales de discriminación: racial, contra la mujer, contra las personas con discapacidad, por orientación sexual e identidad de género.

10 El Código Penal para el Estado de Morelos dentro del título séptimo referente a los delitos contra la libertad y el normal desarrollo psicosexual, artículo 158.

11 El Código Penal para el Estado de Morelos dentro del título séptimo referente a los delitos contra la libertad y el normal desarrollo psicosexual, artículo 158

12 MENDIZABAL, Gabriela, ESCALANTE, Ana Esther e IBARRA, Luz Marina. "Acoso Laboral en la Instituciones de Educación Superior, Una Visión desde el Género ", 2016. *Editorial*. Porrúa – UAEM.

13 DAN, Olweus, "Conductas de Acoso y Amenaza entre Escolares" Ediciones Morata, 1998.

14 [https://www.unicef.org/ecuador/acoso\\_escolar.pdf](https://www.unicef.org/ecuador/acoso_escolar.pdf)

---

### NUMERAL 3

#### PRINCIPIOS QUE RIGEN LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN TEMPRANA DE LOS CASOS RELACIONADOS CON LA VIOLENCIA

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 apoyado en los siguientes enfoques:

- **Enfoque diferencial:** El enfoque diferencial, como lo asume amnistía internacional, evidencia la situación de que ciertas personas tienen vulnerabilidades especiales por razón a su pertenencia a diferentes grupos poblacionales, que permite a dichas especificidades reflejarse en las herramientas administrativas y legales que se construyen para su beneficio.<sup>15</sup>
- **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 y reparación.<sup>16</sup>
- **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.<sup>17</sup>
- **Perspectiva de género:** Permite analizar las diferentes manifestaciones de la violencia contra la mujer e identificar la conexión existente con elementos específicos basados en el género, la misoginia, el odio, el desprecio o la condición por ser mujer; visibilizar las asimetrías de poder y las desigualdades de género, y brindar las alternativas de prevención e investigación de este tipo de violencia.<sup>18</sup>
- **Respeto de los derechos del colectivo LGTBTTIQ:** 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.<sup>19</sup>
- **El derecho al disfrute universal de los derechos humanos:** Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos. Los seres humanos de todas las orientaciones sexuales e identidades de género tienen derecho al pleno disfrute de todos los derechos humanos<sup>20</sup>

---

15 Informe 2014/15. "La situación de los derechos humanos en el Mundo", Madrid, España, Amnistía Internacional, 2015, p.22

16 Modelo de Atención Integral para la Salud para Víctimas de Violencia Sexual, Colombia, Fondo de Población de Naciones Unidas, 2011, p. 72

17 ¿Qué es un enfoque de género?, p.3, guía elaborada por la iniciativa alemana Backup, programa apoyado por el Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo de Alemania, mediante el que se busca contribuir a través de diversos programas con enfoque de género al fortalecimiento de la salud, convencidos que al hacerlos protegen derechos humanos y contribuyen al cumplimiento de los objetivos de Desarrollo del Milenio.

18 *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer también conocida como "Convención de Belem Do Para", 1994. y Artículo 1º. de la "Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer", 1993.* Asamblea General ONU. En septiembre de 1995 durante la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Pekín por la ONU, por primera vez se habla de abordar esta metodología como elemento estratégico para promover la igualdad entre hombres y mujeres, según lo refiere Freeman, Marsha A.; Chinkin, Christine; Rudolf, Beate, eds. (2012). En el texto "The UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women: A Commentary". Oxford University Press. p. 792.

19 "Los principios de Yogyakarta sobre la Aplicación de la Legislación Internacional de Derechos Humanos a las Cuestiones de Orientación Sexual e Identidad de Género", fueron adoptados en una reunión de especialistas en legislación internacional realizada en Yogyakarta, Indonesia, en noviembre de 2006. Estos principios, ratifican los estándares legales de como los gobiernos y otros actores podrían detener la violencia, abuso y discriminación ejercida contra lesbianas, homosexuales, bisexuales, y personas transgénero, a fin de asegurar una igualdad plena.

20 Artículo 2º. de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948. Asamblea General de las Naciones Unidas y Artículo 1º. de la Convención Americana de Derechos Humanos, 1969. Apartados 1,2 y 3 de "Los principios de Yogyakarta sobre la Aplicación de la Legislación Internacional de Derechos Humanos a las Cuestiones de Orientación Sexual e Identidad de Género".

---

● **Los derechos a la igualdad y a la no discriminación:** Todas las personas tienen derecho al disfrute de todos los derechos humanos, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género.

21

● **El derecho a la educación:** Toda persona tiene derecho a la educación, al pleno desarrollo de la personalidad humana y del sentido de su dignidad, lo que implica evitar discriminación alguna basada en su orientación sexual e identidad de género, y con el debido respeto hacia éstas.<sup>22</sup>

● **El derecho a la libertad de opinión y de expresión:** Toda persona tiene derecho a la libertad de opinión y de expresión, con independencia de su orientación sexual o identidad de género. Esto incluye la expresión de la identidad o la personalidad mediante el lenguaje, la apariencia y el comportamiento, la vestimenta, las características corporales, la elección de nombre.<sup>23</sup>

● **El derecho a participar en la vida cultural:** Toda persona, con independencia de su orientación sexual o identidad de género, tiene derecho a tomar parte libremente en la vida cultural y a expresar la diversidad de orientaciones sexuales e identidades de género a través de la participación cultural. Esta obligación de no discriminación por razón, entre otros, de sexo nace de los derechos que se enuncian en el Artículo 3º del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales conocido también como el “*Protocolo de San Salvador*”, mismo que se interpreta armónicamente con el Artículo 14, de ese mismo instrumento, que habla del derecho a los Beneficios de la Cultura subrayando que “...*Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen el derecho de toda persona a: participar en la vida cultural y artística de la comunidad...*”

● **El derecho a promover los derechos humanos:** Toda persona tiene derecho, individualmente o asociándose con otras, a promover la protección y realización de los derechos humanos en los planos nacional e internacional, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género.<sup>24</sup>

● **Independencia:** En todos los casos que se presenten, se actuará con autonomía, en aras de resistir a todo tipo de injerencia, ya sea política, ideológica o económica, que generen influencias, alicientes, imposiciones, intimidaciones o intromisiones indebidas, ya sean directas o indirectas que puedan desviar el debido proceso de queja, sus resoluciones y/o recomendaciones que se emitan.<sup>25</sup>

● **Imparcialidad:** Se refiere a la ausencia de designio anticipado o de prevención en favor o en contra de alguien o algo, que permite actuar o proceder con rectitud, tratando en todo momento a las partes en un plano de igualdad y no discriminación, lo que confiere a las decisiones que gozan de credibilidad social y legitimidad democrática.<sup>26</sup>

---

21 Artículo 3º. Obligación de no Discriminación del “Protocolo de San Salvador”. “Los Estados partes en el presente Protocolo se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”; armonizado con “*Los principios de Yogyakarta sobre la Aplicación de la Legislación Internacional de Derechos Humanos a las Cuestiones de Orientación Sexual e Identidad de Género*” en sus principios del 1 al 3.

22 Artículo 13 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Entrada en vigor: 3 de enero de 1976.

23 Con arreglo a la Declaración Universal de los Derechos Humanos y a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, como se apunta en el preámbulo del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales conocido también como el “Protocolo de San Salvador”, “solo puede realizarse el ideal del ser humano libre, exento del temor y de la miseria, si se crean condiciones que permitan a cada persona gozar de sus derechos económicos, sociales y culturales, tanto como de sus derechos civiles y políticos”; los artículos del 19 al 21 de “*Los principios de Yogyakarta sobre la Aplicación de la Legislación Internacional de Derechos Humanos a las Cuestiones de Orientación Sexual e Identidad de Género*” que abordan la protección a la libertad de expresión de grupos vulnerables como la comunidad de lesbianas, homosexuales, bisexuales y personas transgénero.

24 Artículo 1. Obligación de Respetar los Derechos, Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José) 1969.

25 Artículo 4º. PRINCIPIOS DE LA PROCURADURÍA. Reglamento de la Procuraduría de los Derechos Académicos, vigente desde el 02 de diciembre de 2008. Última reforma 07 de junio de 2017.

26 *Ibid.*, Artículo 4º.

---

● **Prontitud:** Significa responder de manera oportuna y con la debida diligencia en todas y cada una de las noticias, reclamaciones o quejas interpuestas por las personas víctimas de violencia de género y con ello poder superar la situación de conflicto o controversia.<sup>27</sup>

● **Objetividad:** En el desarrollo de las quejas, investigaciones y resoluciones se apreciarán los acontecimientos y el derecho sin deformatos a través de cualquier tipo de opinión, gustos, inclinaciones, aversiones o el interés particular.<sup>28</sup>

● **Confidencialidad:** En todos y cada uno de los casos se garantizará la reserva de información de todas las personas que intervengan en los procedimientos, ello con un doble fin, el primero para no dejar en estado de indefensión a los involucrados, al despojarlas de la introspección necesaria para vivir dignamente, con su privacidad natural. Y segundo como garantía y salvaguarda de la honra, el buen nombre y buena fama de los intervinientes.<sup>29</sup>

● **Gratuidad:** Todos los procedimientos serán libres de costo para las partes y su funcionamiento estará a cargo de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos, ello para brindar las condiciones de igualdad de acceso a todas las personas.<sup>30</sup>

● **Transparencia:** En los procedimientos de queja y sus resoluciones, así como de las recomendaciones se garantizará a las partes involucradas el libre acceso a la información y al expediente.<sup>31</sup>

● **Acompañamiento:** las partes gozarán durante el desahogo del procedimiento de la asistencia técnica y legal respectiva por parte del órgano competente.

● **Debida diligencia:** el cual obliga a todas las autoridades, a prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos y tratándose de violaciones a derechos humanos de las mujeres como la violencia de género, esta obligación adquiere un carácter reforzado.<sup>32</sup> En términos de la jurisprudencia de la Corte Interamericana.

● **Accesibilidad:** El procedimiento deberá ser asequible para todas las personas y las partes deberán participar en igualdad de condiciones (Procedimientos equitativos).

#### NUMERAL 4

#### ESFERA DE APLICACIÓN

El presente Protocolo será de aplicación vinculante a toda la población que forma parte de la comunidad universitaria tanto en los espacios físicos como virtuales de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos:

- I. A los trabajadores académicos
- II. A los trabajadores administrativos
- III. A los alumnos
- IV. A los funcionarios
- V. Miembros honorarios de la comunidad universitaria
- VI. Y demás relacionados

---

<sup>27</sup> *Ibid.*, Artículo 4º.

<sup>28</sup> *Ibid.*, Artículo 4º.

<sup>29</sup> *Ibid.*, Artículo 4º.

<sup>30</sup> *Ibid.*, Artículo 4º.

<sup>31</sup> *Ibid.*, Artículo 4º.

<sup>32</sup> Artículo 7 inciso b) de la Convención Interamericana para prevenir, investigar, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención de Belém Do Pará).

---

## CAPÍTULO II MEDIDAS DE PREVENCIÓN

### NUMERAL 5

#### ESTUDIOS DE LA INCIDENCIA Y CAUSAS QUE ORIGINAN LOS CASOS RELACIONADOS CON LA VIOLENCIA

La Universidad Autónoma del Estado de Morelos, por conducto los cuerpos académicos especializados en los temas de violencia y la **Unidad de Atención de Víctimas de Violencia (UAVV)** realizarán los estudios e investigaciones para hacer visibles y detectar las causas directas que originan casos relacionados con la **violencia de género, acoso laboral y acoso escolar** en la institución universitaria, con el fin de contar con información fiable para estar en posibilidad de desarrollar las mejores acciones y estrategias de prevención.

### NUMERAL 6

#### AUTORIDAD RESPONSABLE DE LA PREVENCIÓN

La **Unidad de Atención de Víctimas de Violencia (UAVV)** será el ente encargado del diseño y promoción de campañas de comunicación y sensibilización respecto de los problemas derivados de los casos relacionados con la violencia **de género, acoso laboral y acoso escolar** en la institución universitaria. Con énfasis en su relevancia de tal forma que contribuya a cambiar y erradicar esas conductas en los espacios físicos y virtuales de la Universidad.

### NUMERAL 7

#### ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN

Se emplearán dos tipos de estrategias de prevención, las generales y las acciones específicas para prevenir las reincidencias.

#### ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN GENERAL

Se emplea una estrategia de carácter general, para efecto de concientizar y sensibilizar a todas las personas que integran la comunidad universitaria sobre la preponderancia de los casos relacionados con la violencia **de género, acoso laboral y acoso escolar** en la institución universitaria; para ello, la **Unidad de Atención de Víctimas de Violencia (UAVV)** desplegará seis estrategias, a saber:

- Campañas que permitan a la población universitaria identificar y sensibilizarse sobre las conductas violentas
- Propiciar acciones de la comunidad universitaria para poner fin a las distintas formas de violencia
- Promoción de los mecanismos de denuncia
- Educación y fortalecimiento de capacidades institucionales, es decir, instruir a las autoridades sobre el protocolo y sus alcances
- Otras estrategias de prevención <sup>33</sup>

### NUMERAL 8

#### ESTRATEGIAS ESPECÍFICAS PARA PREVENIR REINCIDENCIAS

Este tipo de estrategias se dirigirán a las mujeres y hombres que han padecido violencia **de género, acoso**

---

<sup>33</sup> Naciones Unidas, “*Estudio a fondo sobre todas las formas de violencia contra la mujer*”, A/61/122/Add.1, 6 de julio de 2006, p. 113-116.  
Sobre los modelos de prevención: LGAVLV, Cap. III

---

**laboral y acoso escolar** en la institución universitaria. Esto incluye un seguimiento especial a los espacios y población de la vida universitaria en donde se tiene antecedentes y registro de quejas por la comisión de este tipo de actos, lo anterior para prevenir en un futuro la reincidencia.

En este tipo de estrategias, los actores promoverán y manifestarán la importancia de fomentar nuevas formas de interacción en cualquier condición y de ser posible alcanzar la igualdad y la solidaridad entre los géneros.

#### **NUMERAL 9 PLANEACIÓN ANUAL**

La **Unidad de Atención de Víctimas de Violencia (UAVV)** 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.

#### **NUMERAL 10 INFORME ANUAL**

La **Unidad de Atención de Víctimas de Violencia (UAVV)** se encargará de recabar y analizar la información sobre los casos relacionados con la violencia **de género, acoso laboral y acoso escolar** en la institución universitaria, dándole la 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. Difundiendo dicho informe a toda la comunidad universitaria. Este informe deberá entregarse al rector de la universidad.

### **CAPÍTULO III PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN**

#### **NUMERAL 11 PROHIBICIÓN DE REPRESIÓN O AMENAZAS CONTRA DENUNCIANTES**

Se encuentra prohibido todo tipo de actos o medidas de censura, represión o amenazas contra los universitarios o autoridades que presenten quejas o hagan del conocimiento casos de violencia **de género, acoso laboral y acoso escolar** en términos del presente protocolo.

#### **NUMERAL 12 INSTANCIA COMPETENTE DE CONOCER Y RESOLVER LAS QUEJAS**

La **Unidad de Atención de Víctimas de Violencia (UAVV)** será la instancia encargada de conocer, investigar y resolver los casos relacionados de violencia **de género, acoso laboral y acoso escolar** que afecten a la comunidad universitaria.

Sus funciones serán: prevenir, atender, acompañar con un abordaje integral (jurídico, psicológico, médico), conocer y resolver quejas, integrar y convocar la comisión *ad hoc*, diagnosticar, trazar un plan, dar seguimiento a los casos hasta su conclusión.

Al recibir la queja, la **UAVV** convocará una comisión *ad hoc* para la elaboración de un diagnóstico global de cada caso; dicho grupo colegiado estará conformado por:

- Un integrante de la oficina del Abogado General.
- Dos o más especialistas en el área de perspectiva de género, justicia restaurativa, atención a la diversidad, interculturalidad, en clima laboral, psicología, abogada/o especialista en el caso a analizar (acoso, hostigamiento sexual, etc), discriminación y en cualquier otra área que facilite el abordaje especializado de las conductas violentas.

- 
- Responsable del eje en la UAVV: violencia de género, acoso escolar, acoso laboral.
  - Y los que se requieran de acuerdo a las necesidades del caso.

Los miembros de este tipo de comisiones estarán obligados a firmar acuerdos de confidencialidad de los conflictos que se sometan a su conocimiento. Cabe señalar que dicha comisión *ad hoc*, podrá trasladarse a cada sede universitaria.

Este procedimiento no excluye las vías ni los mecanismos judiciales, laborales o administrativos que derivan de ordenamientos jurídicos por la comisión de delitos.

### **NUMERAL 13**

#### **INSTANCIAS ANTE LAS QUE SE DEBEN PRESENTAR LAS QUEJAS**

Las quejas interpuestas por víctimas de **violencia de género, acoso laboral y acoso escolar** en la institución universitaria serán presentadas:

- I. Ante cualquier autoridad universitaria ya sea administrativa o académica, las cuales tienen la obligación de canalizar el caso a la UAVV de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos.
- II. De manera directa ante la UAVV de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos.

### **NUMERAL 14**

#### **FORMATO DE LA QUEJA**

Las quejas pueden presentarse de forma escrita, oral, telefónica, correo electrónico o por cualquier medio idóneo.

### **NUMERAL 15**

#### **SUJETOS LEGITIMADOS PARA PRESENTAR LA QUEJA**

La queja podrá ser presentada por:

- I. La persona agraviada
- II. La autoridad que tenga conocimiento del hecho al interior de la unidad académica o administrativa de la UAEM;
- III. Cualquier persona integrante de la comunidad universitaria que tenga conocimiento o sea testigo de un acto relacionado con la violencia que trata de erradicar el presente instrumento.

En los dos últimos casos la UAVV procederá inmediatamente a identificar y contactar a la persona agraviada a quien se le informará de los hechos que se han notificado, para que el afectado autorice la tramitación de la queja o desestime los hechos. En caso de que el afectado sea menor de edad, la UAVV deberá dar aviso al padre, madre o tutor.

### **NUMERAL 16**

#### **QUEJA ANÓNIMA**

En ningún caso será objeto de tramitación la queja anónima.

### **NUMERAL 17**

#### **DEL REGISTRO DE LA QUEJA**

Con el escrito de queja y documentos que se le adjunten (Anexo 1), la UAVV iniciará la integración del expediente relativo, registrándolo para efectos de su control y seguimiento en una Base de datos única.

---

## **NUMERAL 18 DE LA ACUMULACIÓN DE QUEJAS**

Cuando en un mismo asunto se presenten varias personas que se duelen por los mismos hechos y los supuestos responsables, se procederá a la acumulación de los expedientes. Las personas quejasas podrán nombrar un representante común, a quien en cualquier momento podrán cambiar o revocar.

## **NUMERAL 19 MEDIDAS DE ACOMPAÑAMIENTO**

En cualquier etapa del procedimiento, en caso de encontrarse alguna de las partes en evidente estado de alteración que ponga en riesgo su salud física o psicológica, la UAVV gestionará sin dilación el apoyo de los servicios universitarios de asistencia médica, social, psicológica o jurídica, canalizando a la persona para que reciba de manera inmediata el apoyo.

## **NUMERAL 20 MEDIDAS PRECAUTORIAS O CAUTELARES**

Si del análisis de la queja se desprenden o advierten circunstancias que pongan en riesgo a cualquiera de las partes y con el fin de preservar la integridad física y psicológica, la UAVV podrá solicitar que se tomen todas las medidas precautorias o cautelares necesarias para evitar la consumación irreparable, se reitere la violación denunciada o reclamada de un derecho y en su caso se produzcan daños de difícil reparación. Lo anterior hasta que se notifique a la autoridad y a las partes, la resolución y en su caso las recomendaciones o sanciones que se dicten. Algunas de estas medidas precautorias pueden ser cambios de grupo, cambios de horario, cambios de unidad académica, o las que se consideren convenientes.

## **NUMERAL 21 NOTIFICACIÓN DE LA QUEJA, DE LOS INFORMES Y DE SU CONTESTACIÓN**

Admitida la queja, la UAVV notificará por escrito, en un término no mayor a dos días hábiles, al supuesto agresor para que dentro del plazo máximo de tres días hábiles manifieste lo que a su derecho corresponde. Si aparecieren o se justifican circunstancias ajenas a la voluntad de la persona o autoridad a la que se le requiere la contestación de la queja o algún informe, deberán analizarse y excepcionalmente se podrá otorgar un plazo razonable para que se superen los obstáculos materiales o legales que impiden dicha obligación. La contestación de las quejas, así como los informes deberán presentarse por escrito apegándose a los tiempos señalados en este documento.

## **NUMERAL 22 TIPOS DE PROCEDIMIENTOS**

Dependiendo de la petición de la víctima, del eje y del caso, la queja puede contemplar dos caminos:

- a) Procedimiento alternativo: será una mediación, que es un mecanismo voluntario, acompañado por una persona experta en mediación y la persona encargada del eje, en donde se busca construir opciones para finalizar la controversia. En caso de que no se llegue a un acuerdo, se continuará con el procedimiento formal. Este procedimiento excluye a los casos de delitos sexuales de acuerdo a lo especificado en la Ley de General Acceso a una Vida Libre de Violencia y la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Morelos, Artículo 22, VI, puntualiza evitar procedimientos de conciliación o mediación

- 
- b) Procedimiento formal: Se conformará la Comisión *ad hoc* y un plan de acción que será acompañado hasta su conclusión por la UAVV. Se abrirá un plazo que será máximo de quince días hábiles, a efecto de que las partes aporten sus evidencias. A petición de las partes y a juicio de la Comisión *ad hoc*, el periodo de evidencias podrá reducirse o ampliarse hasta por diez días hábiles. Si del procedimiento se advierte que se vulneró algún derecho, además de las conductas aquí descritas en perjuicio del quejoso, la queja se declarará fundada y hará la recomendación pertinente para su reparación o para acatar la sanción designada por la autoridad universitaria competente.

Si encuentra que el actuar del supuesto responsable se ajusta a los ordenamientos legales aplicables y no encuadra ninguna conducta violenta, resolverá en ese sentido declarando infundada la queja promovida. En el caso de que la autoridad competente emita una sanción, deberá ser por escrito y formará parte del expediente del caso. Cabe señalar que la UAVV deberá acompañar los casos hasta el cierre del proceso.

### **NUMERAL 23**

#### **DE LAS INVESTIGACIONES Y LA CONFIDENCIALIDAD EN LOS ASUNTOS**

La UAVV podrá realizar por su cuenta indagaciones y allegarse las evidencias que prudentemente estime necesarias para el mejor conocimiento del asunto. Los integrantes de la UAVV, cualquiera que sea su rango, están obligados a guardar reserva respecto de los asuntos que en ella se ventilan.

### **NUMERAL 24**

#### **DE LOS DÍAS HÁBILES**

Salvo disposición expresa los términos previstos en este Protocolo o que fije la UAVV se computarán por días hábiles del calendario escolar de la Universidad y contarán a partir del día siguiente a la notificación.

### **NUMERAL 25**

#### **FUNDAMENTACIÓN Y MOTIVACIÓN DE LAS RESOLUCIONES**

Las resoluciones, cualquiera que sea su naturaleza, deberán estar debidamente fundadas y motivadas, y notificarse por escrito a las partes de que se trate.

## **CAPÍTULO IV RUTA PARA LA ATENCIÓN 3 FASES GENERALES**

### **I.- ATENCIÓN DE PRIMER CONTACTO.**

Cualquier autoridad universitaria tiene el compromiso y responsabilidad de recibir a una persona en situación de violencia. Respetando la voluntad de la persona, la canalizará a la UAVV.

La persona interesada también puede acudir sin haber establecido un primer contacto, directamente a la UAVV o comunicarse vía correo electrónico o telefónica.

El primer contacto, debe de contener emocionalmente a la persona, siendo sensible, empático y respetuoso. En este sentido, se promoverá la capacitación con perspectiva de género y de derechos humanos a todas las autoridades universitarias.

Tras la contención, dichas autoridades deberán recabar los datos de la persona afectada, mediante una ficha de registro (anexo 1), la cual será confidencial y deberá de ser entregada una vez realizada la canalización a la UAVV.

### **II.- ASESORÍA, ACOMPAÑAMIENTO, PLAN DE ACCIÓN, SEGUIMIENTO.**

A partir de esta fase del procedimiento, la UAVV será la encargada de dar acompañamiento hasta el final de

la resolución de cada caso. La UAVV recibirá con calidez a la persona afectada, le escuchará y le brindará información básica sobre las rutas posibles, contempladas en este protocolo. Con el consentimiento expreso de la persona, se llevará a cabo una entrevista exploratoria, de la cual, deberán registrarse los aspectos contemplados en la cédula de registro único (anexo 2).

Como está señalado en el presente Protocolo, se debe evaluar el riesgo para formular y llevar a cabo las medidas de protección necesarias (aplicadas en colaboración con las autoridades universitarias competentes). De común acuerdo con la persona interesada, se evaluará el procedimiento a seguir, alternativo o formal. En el caso de Violencia de Género, se procederá a integrar y convocar a la Comisión *ad hoc*; en los ejes de Acoso Laboral y Escolar, en caso de decidirse por el procedimiento formal, se realizará la misma acción. La Comisión *ad hoc* sesionará con el objetivo de investigar, analizar, diagnosticar la situación y trazar un plan de acción. Se emitirá un resumen del caso y las conclusiones y determinaciones a las que llegó la Comisión.

### III.- SEGUIMIENTO DE ACUERDOS DEL PROCEDIMIENTO ALTERNATIVO O DE LAS MEDIDAS Y SANCIONES DEL PROCEDIMIENTO FORMAL.

Será la UAVV quien dé seguimiento a ambos procedimientos y a las medidas determinadas por la Comisión *ad hoc* o por la especialista en justicia restaurativa.

En caso de que haya sanciones se derivará a la autoridad universitaria correspondiente y la UAVV acompañará el caso hasta su cumplimiento.

#### RUTA DE ATENCIÓN



---

## Glosario

**Actuación:** es una herramienta de trabajo que orienta las acciones, procedimientos, actitudes y perfiles del personal que, en este caso, debe cumplir con las disposiciones de la Ley General de Acceso y su Reglamento; en este sentido, son las herramientas para la operación de los modelos descritos en esta obra<sup>34</sup>.

**Denuncia:** Se trata de directrices básicas homologadas a través del proceso de formación, discusión y análisis que recorre las mejores prácticas internacionales y la conjugación de experiencias de los diversos grupos con los que se ha trabajado

**Protocolo:** Es el instrumento normativo que describe de manera detallada y ordenada el procedimiento que debe seguirse para la ejecución de un proceso, 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<sup>35</sup>.

---

<sup>34</sup> ÁLVAREZ DE LARA, Rosa María, PÉREZ DUARTE Y NOROÑA, Alicia, Coord., Aplicación práctica de los modelos de prevención, atención y sanción de la violencia contra las mujeres, Universidad Nacional Autónoma de México, Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, México, 2012, pág. 223.

<sup>35</sup> AGUILAR RUÍZ, Miguel Óscar, Protocolo de capacitación criminalística para el personal adscrito a las unidades especializadas en combate al secuestro, INACIPE, 2013.

---

**ANEXO 1. FICHA DE REGISTRO**

**UNIDAD DE ATENCIÓN A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA**

**Fecha:**

La información aquí recabada es de carácter **confidencial**.  
Cumple fines sólo de registro y seguimiento de la UAVV.

**DATOS DE LA PERSONA EN SITUACIÓN DE VIOLENCIA.**

Nombre y apellidos: \_\_\_\_\_

Breve descripción de los hechos: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Hora: \_\_\_\_\_

Lugar: \_\_\_\_\_

Datos de contacto: \_\_\_\_\_

Observaciones: \_\_\_\_\_

Recibió a la persona afectada:

\_\_\_\_\_  
Datos de contacto:

\_\_\_\_\_

\*Debe de proporcionarse a la persona afectada, los datos de contacto de la UAVV.

---

**ANEXO 2**

**CÉDULA DE REGISTRO. Unidad de Atención a Víctimas de Violencia.**

**FECHA:** \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

**Folio único:**

**Nombre de la persona que atiende:**

**Firma:**

***1. Datos generales de la víctima:***

**Nombre:**

**Fecha de nacimiento:** \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

**Lugar de nacimiento:**

**Edad:**

**Mujer:** \_\_\_ **Hombre:** \_\_\_ **Otro:** \_\_\_ (No binario)

**Domicilio:** \_\_\_\_\_

**Escolaridad:** \_\_\_\_\_

**Ocupación:** \_\_\_\_\_

**Área de adscripción UAEM:** \_\_\_\_\_

**Datos de contacto**

**Teléfono:** \_\_\_\_\_ **Celular:** \_\_\_\_\_ **Email:** \_\_\_\_\_

**Diversidad Social, identidad sexual y cultural:** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\*Si la persona se identifica como perteneciente a un grupo en situación de vulnerabilidad.

***2. Datos de la agresión y/o delitos a la víctima***

**Motivo de la solicitud:** \_\_\_\_\_

**Descripción de los hechos:**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

---

**Tipos de violencia** \*Marcar con una X, una o varias violencias identificadas en la entrevista.

**Psicológica y emocional**

**Física**

**Sexual**

**Económica**

**Patrimonial**

**Feminicida**

**Acoso Escolar**

**Acoso Laboral**

Nota: Se puede seleccionar más de dos opciones.

Ámbitos

**Aula**

**Facultad**

**Lugar de trabajo**

**Virtual**

**Otros: (especifique)** \_\_\_\_\_

**Evaluación del riesgo:** \_\_\_\_\_

**Medidas de seguridad:** \_\_\_\_\_

**Espacios de canalización**

**Atención Médica:** \_\_\_\_\_

**Atención Psicológica:** \_\_\_\_\_

**Atención Jurídica:** \_\_\_\_\_

**Otro (especifique):** \_\_\_\_\_

### **3. Datos de la persona agresora**

¿Conoce a la persona agresora? Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

**Tipo de vínculo con la persona agresora:** \_\_\_\_\_

**Nombre:**

**Hombre** \_\_\_ **Mujer** \_\_\_ **Otro** \_\_\_\_\_

**Ocupación:** \_\_\_\_\_

**Adscripción:** \_\_\_\_\_

### **4. Seguimiento**

**Descripción de los acuerdos y plan trazado por la víctima y la representante del eje.**

---

---

---

---

---

**Eje responsable:**

Violencia de género.  
Acoso Laboral.  
Acoso Escolar.

**Nombres y Firmas:**

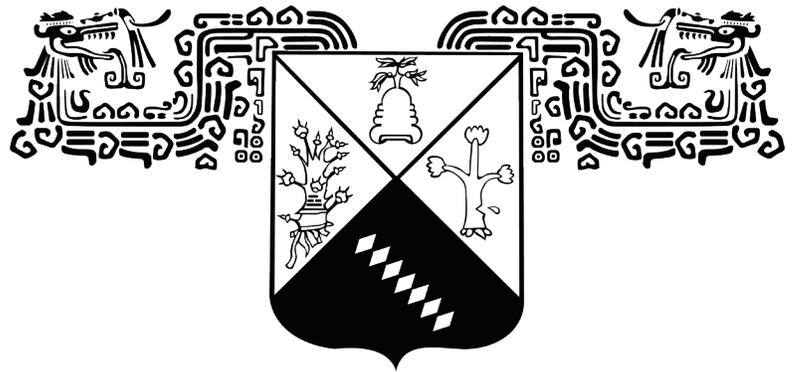
---

**Atendió**

---

**Recibió atención**

NOTA: La presente cédula será llenada por las responsables de los ejes con información recabada en el formulario de primer contacto y con la entrevista. No será utilizada como cuestionario de pregunta-respuesta.



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL  
ESTADO DE MORELOS**