



Universidad Autónoma del Estado de México



GACETA UNIVERSITARIA

Órgano Oficial de Publicación y Difusión
Núm. Extraordinario, Octubre 2023, Época XVI, Año XXXIX, Toluca, México

SR

DIRECTORIO

Fecha de publicación
7 de diciembre de 2023

RECTOR

Carlos Eduardo Barrera Díaz
Doctor en Ciencias e Ingeniería Ambientales

SECRETARIO DE DOCENCIA

José Raymundo Marcial Romero
Doctor en Ciencias Computacionales

SECRETARIA DE INVESTIGACIÓN Y ESTUDIOS AVANZADOS

Martha Patricia Zarza Delgado
Doctora en Ciencias Sociales

SECRETARIO DE RECTORÍA

Marco Aurelio Cienfuegos Terrón
Doctor en Ciencias de la Educación

SECRETARIA DE DIFUSIÓN CULTURAL

María de las Mercedes Portilla Luján
Doctora en Humanidades

SECRETARIO DE EXTENSIÓN Y VINCULACIÓN

Francisco Zepeda Mondragón
Doctor en Ciencias del Agua

SECRETARIA DE ADMINISTRACIÓN

Eréndira Fierro Moreno
Doctora en Ciencias Económico Administrativas

SECRETARIO DE FINANZAS

Octavio Crisóforo Bernal Ramos
Doctor en Educación

SECRETARIA DE PLANEACIÓN Y DESARROLLO INSTITUCIONAL

María Esther Aurora Contreras Lara Vega
Doctora en Ciencias Administrativas

ABOGADA GENERAL

Luz María Consuelo Jaimes Legorreta
Doctora en Derecho

DIRECTORA GENERAL DE COMUNICACIÓN UNIVERSITARIA

Ginarely Valencia Alcántara
Licenciada en Comunicación

DIRECTOR GENERAL DE EVALUACIÓN Y CONTROL DE LA GESTIÓN UNIVERSITARIA

Jorge Rogelio Zenteno Domínguez
Maestro en Derecho Fiscal

DIRECTOR DE CENTROS UNIVERSITARIOS Y UNIDADES ACADÉMICAS PROFESIONALES REGIÓN A Y ENCARGADO DEL DESPACHO REGIÓN B

Luis Raúl Ortiz Ramírez
Doctor en Ciencias Sociales

SECRETARIA TÉCNICA DEL GABINETE UNIVERSITARIO

Yolanda Eugenia Ballesteros Senties
Doctora en Ciencias de la Educación

DIRECTORIO GACETA UNIVERSITARIA

Doctor en Ciencias de la Educación
Marco Aurelio Cienfuegos Terrón

DIRECTOR

Licenciado en Ciencias de
la Información Documental
Mario Alberto González Orozco

COORDINADOR GENERAL

Maestra en Tecnología Digital
para la Educación
Elizabeth Guadarrama Pérez

EDITORA

Dirección General
de Comunicación Universitaria

ANUNCIOS FOTOGRAFÍAS

Licenciada en Diseño Gráfico
Nadia Isabel Velázquez Osorio

DIAGRAMACIÓN E INFOGRAFÍAS

Licenciada en Turismo
Mónica Carbajal Morón

COLABORADORA



CONTENIDO

Acuerdo del H. Consejo Universitario por el que se emiten la Política Institucional de Igualdad de Género y el Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia, de la Universidad Autónoma del Estado de México	4
Política Institucional de Igualdad de Género de la Universidad Autónoma del Estado de México	7
Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia, de la Universidad Autónoma del Estado de México	10
Plan de Trabajo Cultura de Paz 2023 de la Universidad Autónoma del Estado de México	42

ACUERDO DEL H. CONSEJO UNIVERSITARIO POR EL QUE SE EMITEN LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO Y EL PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA, DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO

ANTECEDENTES

En 1995, durante la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer, fueron emitidas la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing, documentos que establecieron las bases para alcanzar la igualdad de género, el empoderamiento de la mujer, así como el respeto y ejercicio de los derechos humanos de mujeres y niñas; y el 25 de septiembre de 2015, en el seno de las Naciones Unidas se adoptaron los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), dentro de los cuales se establece, en el objetivo 5, lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas, reconociendo que para lograrlo es necesario realizar diversos cambios jurídicos y normativos.

A partir de 1989 en el “Congreso Internacional de la Paz en la Mente de los Hombres”, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura implementó por primera vez el término de cultura de paz, aprobándose además la “Declaración de Yamoussoukro”, resaltando la importancia de promover la justicia, la igualdad, el respeto mutuo, la cooperación, así como el rechazo a la violencia en todas sus formas.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece en su Artículo 1º que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Carta Magna y en los tratados internacionales de los que sea parte el Estado, y el Artículo 4º del mismo ordenamiento dispone que la mujer y el hombre son iguales ante la ley. Asimismo, para promover condiciones de libertad e igualdad de las personas fueron expedidas la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres a fin de regular y garantizar la igualdad de oportunidades de trato entre mujeres y hombres.

Por su parte, la Ley General de Educación Superior, publicada el 20 de marzo de 2021, establece en su Artículo 8 que la educación superior se orientará conforme a los criterios que la propia disposición señala y de forma específica en la fracción X, que refiere a la cultura de paz y la resolución pacífica de los conflictos, así como dispone en su Artículo 43 que “el Estado coadyuvará a garantizar que las instituciones de educación superior se constituyan como espacios libres de todo tipo y modalidad de violencia, en específico la de género, y de discriminación hacia las mujeres, para garantizar el acceso pleno al derecho a la Educación Superior”.

CONSIDERANDOS

Que la Universidad Autónoma del Estado de México es un organismo público descentralizado del Estado de México, establecida mediante ley aprobada por la LI Legislatura del Estado de México y reconocida por el Artículo 5 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México, con personalidad jurídica y patrimonio propios, dotada de plena autonomía en su régimen interior en todo lo concerniente a sus aspectos académico, técnico, de gobierno, administrativo y económico.

Que la Universidad al ser una institución de educación al servicio de la sociedad tiene como fin contribuir al logro de nuevas y mejores formas de existencia y convivencia humana, por lo cual, en el ámbito de su competencia está obligada a velar por el respeto a las garantías constitucionales como base de las relaciones de su comunidad, implementando acciones que coadyuven con el cumplimiento de lo establecido en el quinto párrafo del Artículo 1º constitucional.

Que en noviembre de 2020 fue reformado el Estatuto Universitario, disposición normativa en la que se incluyó el Artículo 3 Ter, el cual fortalece la promoción de una cultura de paz para la construcción de relaciones humanas pacíficas, equilibradas y solidarias, señalando, además, que dentro de las instancias y espacios universitarios se deberán observar los principios de tolerancia, respeto, igualdad y no discriminación en la implementación de acciones y conformación de planes y programas específicos orientados a prevenir, atender y sancionar cualquier tipo de violencia, y en especial la violencia de género, que lesione o sea susceptible de dañar la dignidad o integridad de quienes conforman la comunidad de la Institución.

Que el Consejo Consultivo Universitario para la Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia de la Universidad Autónoma del Estado de México fue creado en mayo de 2021 como un órgano colegiado propositivo, de consulta, opinión y coordinación, encargado de crear canales de comunicación con los diversos sectores que conforman la comunidad universitaria y actores estratégicos externos, para la articulación de esfuerzos colectivos especializados que favorezcan la consolidación de la igualdad sustantiva y al establecimiento de condiciones para una vida libre de violencia entre la comunidad que integra los espacios universitarios. Además de tener como uno de sus fines el coadyuvar en la definición de políticas y acciones institucionales orientadas a la igualdad sustantiva y la prevención de la violencia por razones de género y orientación sexual.

Que actualmente la Universidad tiene como prioridad la erradicación de cualquier forma de violencia, la búsqueda de la igualdad de género dentro del desarrollo del quehacer universitario, así como constituirse como un espacio de edificación de una cultura de paz, por lo que de manera permanente ha implementado diversas acciones de capacitación y sensibilización en dichos temas dirigidas al personal administrativo y académico, así como al alumnado, además de impulsar y fomentar una cultura de

no violencia; por todo ello se hace necesario contar con un instrumento que establezca las bases para consolidar a la Universidad como una institución libre de cualquier tipo de violencia y dar respuesta a sus necesidades actuales.

Que en sesión extraordinaria de fecha 26 de octubre del 2023, el Consejo Consultivo para la Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia, conoció, analizó y definió las propuestas de la Política Institucional de Igualdad de Género y del Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia, los cuales fueron integrados por la Coordinación Institucional de Equidad de Género, reconociendo la importancia y necesidad de contar con dichos instrumentos en la materia, mismos que coadyuvarán en el fomento y construcción de una sociedad equitativa y libre de cualquier forma de violencia, discriminación y exclusión entre quienes integran la comunidad universitaria, así como la sociedad en general.

Que el Consejo Consultivo Universitario para la Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia de la Universidad Autónoma del Estado de México tuvo a bien acordar que las propuestas de la Política Institucional de Igualdad de Género y del Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia, fueran sometidos a la consideración, y en su caso aprobación, del H. Consejo Universitario como máxima autoridad de esta casa de estudios.

Visto el contenido de los antecedentes y considerandos, el H. Consejo Universitario con fundamento en lo dispuesto por los artículos 1, 2 fracciones I, II, III, IV, V y VI, 19 fracción I, 20, 21 fracciones XII y XIII de la Ley de la Universidad Autónoma del Estado de México; los artículos 2, 3 Ter del Estatuto Universitario, y demás disposiciones aplicables de la legislación universitaria:

ACUERDA

PRIMERO. Se emiten la Política Institucional de Igualdad de Género y el Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia,

de la Universidad Autónoma del Estado de México; los cuales tienen como fin consolidar a la Universidad como una institución igualitaria e incluyente, libre de todo tipo y modalidad de violencia y eliminar cualquier forma de desigualdad, exclusión o discriminación, entre la comunidad universitaria, a fin de fomentar una cultura de paz.

SEGUNDO. La Política Institucional de Igualdad de Género y el Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia, serán implementados de forma transversal e integral en todos los procesos y espacios de la Universidad, especialmente en la docencia, la investigación, la difusión cultural, así como en la extensión y vinculación.

TERCERO. Las secretarías como dependencias de la Administración Central de la Universidad y en el ámbito de su competencia coadyuvarán generando instrumentos operativos complementarios a la Política Institucional de Igualdad de Género, los cuales contarán con el visto bueno de la Coordinación Institucional de Equidad de Género.

CUARTO. La Política Institucional de Igualdad de Género y el Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia, serán revisados y evaluados al menos cada dos años, de forma conjunta por el Consejo Consultivo

Universitario para la Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia de la Universidad Autónoma del Estado de México y la Coordinación Institucional de Equidad de Género, y en su caso actualizados por el H. Consejo Universitario.

QUINTO. A fin de fomentar la construcción de una Universidad libre de violencia, se aprobará anualmente por el H. Consejo Universitario el Plan de Trabajo Cultura de Paz, el cual será implementado por los espacios académicos, así como por las dependencias académicas y administrativas universitarias.

TRANSITORIOS

PRIMERO. El Acuerdo del H. Consejo Universitario por el que se emite la Política Institucional de Igualdad de Género y el Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia, de la Universidad Autónoma del Estado de México, entrará en vigor a partir del día de su aprobación por el H. Consejo Universitario de la Universidad Autónoma del Estado de México.

SEGUNDO. Publíquese el presente acuerdo en el órgano oficial de difusión "Gaceta Universitaria".

TERCERO. Se derogan todas aquellas disposiciones que se opongan al presente acuerdo.





Universidad Autónoma del Estado de México

POLÍTICA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO

ADMINISTRACIÓN
UNIVERSITARIA
2021 - 2025



Universidad Autónoma del Estado de México

POLÍTICA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO

POLÍTICA INSTITUCIONAL

La Política Institucional de Igualdad de Género de la Universidad Autónoma del Estado de México se instituye a fin de consolidar acciones universitarias a través de las cuales se promueva y fortalezca una cultura de paz e inclusión, con base en la práctica de la transversalización de la perspectiva de género, en conjunto con la defensa de los derechos humanos, el fomento a la igualdad, la detección, prevención y atención de la violencia de género u otra de cualquier tipo y modalidad, así como de discriminación contra quienes integran la comunidad universitaria, y en donde permee la igualdad de oportunidades para todas las personas sin distinción, con especial énfasis en la igualdad de género y respeto al derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, observando en todo momento los principios y valores de la Universidad.

ALCANCE

La Política Institucional de Igualdad de Género es de observancia general y obligatoria para los organismos académicos, centros universitarios, planteles de la Escuela Preparatoria, dependencias académicas y dependencias administrativas.

OBJETIVOS

1. Transversalizar la perspectiva de género en todos los ámbitos del quehacer universitario.
2. Superar las desigualdades, violencias y brechas de género que existen en todos los ámbitos del quehacer universitario, reconociendo y promoviendo la igualdad sustantiva de género.
3. Diseñar acciones dirigidas a impulsar y fomentar actitudes, comportamientos y conductas que conduzcan a la construcción de una educación para la paz.
4. Desarrollar acciones e implementar medidas y adecuaciones institucionales en los ámbitos de docencia, investigación y extensión, reconociendo la diversidad sexogenérica, de subjetividades, modos y trayectorias de vida de las personas que integran la comunidad universitaria.
5. Erradicar todo tipo de violencia y discriminación por razones de género, orientación sexual e identidad de género, promoviendo el ejercicio de los derechos de todas las personas que integran la comunidad universitaria.



Universidad Autónoma del Estado de México

LÍNEAS ESTRATÉGICAS

1. IGUALDAD DE GÉNERO

Asumir como principio rector la igualdad sustantiva, buscando la erradicación de toda forma de violencia de género entre las personas que integran la comunidad universitaria, y en el marco de una cultura que involucre valores, actitudes y comportamientos que deben asumirse como parte del respeto a la vida y a la dignidad de las personas.

2. ESPACIOS UNIVERSITARIOS LIBRES DE VIOLENCIA Y PROMOTORES DE PAZ

Fomentar entre quienes integran la comunidad universitaria relaciones de respeto, basadas en principios y valores, fomentando la construcción de una cultura de paz y la erradicación de cualquier tipo de discriminación y violencia en todos sus tipos y modalidades, especialmente la de género.

3. DOCENCIA Y FORMACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO Y LIBRE DE VIOLENCIA

Incorporar la perspectiva de género como un eje transversal en los planes y programas de estudio de los niveles Medio Superior y Superior, así como el desarrollo de procesos de enseñanza-aprendizaje y actividades de docencia.

4. INVESTIGACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Promover en los procesos de generación del conocimiento, innovación, creación artística, y sus productos, la participación de mujeres y su liderazgo en los equipos, así como en la distribución de los fondos, tomando en cuenta directrices institucionales en investigación, desarrollo, producción, divulgación e incidencia social.

5. PROCESOS DE GESTIÓN ACADÉMICA Y ADMINISTRATIVA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Incorporar las medidas y mecanismos necesarios para integrar la equidad de género y la igualdad de trato y oportunidades en la gestión académica y administrativa universitarias, con base en el respeto a los derechos humanos y la no discriminación, así como en el otorgamiento de las prestaciones, procesos transparentes y libres de sesgos sexistas o discriminatorios en la promoción, selección, capacitación y contratación del personal académico y administrativo.

6. PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN EN LOS ÁMBITOS ACADÉMICO Y ADMINISTRATIVO

Fortalecer la prevención, atención y sanción de la violencia por razones de género, especialmente la ejercida contra las mujeres y la población de la diversidad sexogenérica, mediante la emisión, actualización y difusión permanente de normas, estrategias y acciones desde una visión transversal, y los mecanismos e instancias para su debida atención.



Universidad Autónoma del Estado de México

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



Universidad Autónoma del Estado de México

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	3
MARCO JURÍDICO Y DE REFERENCIA	5
1. DISPOSICIONES GENERALES	9
1.1. Objeto general	9
1.2. Objetivos específicos	9
1.3. Obligatoriedad y aplicación	9
1.4. Principios rectores	10
1.5. Glosario	11
2. IDENTIFICACIÓN DE LA VIOLENCIA	14
2.1. Tipos de violencia	14
a) Violencia de género	14
b) Violencia digital	15
c) Violencia docente	15
d) Violencia física	15
e) Violencia psicológica	16
f) Violencia sexual	16
g) Violencia por razones de identidad sexo genérica	17
2.2. Modalidades de violencia	17
a) Acoso sexual	17
b) Bullying	17
c) Cyberbullying	18
d) Cosificación	18
e) Hostigamiento sexual	18
3. ACCIONES Y PROGRAMAS PARA LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA	19
3.1. Acciones de prevención y erradicación	19
3.2. Planes y programas	20
a) Plan de Trabajo Cultura de Paz	20
b) Programa para la promoción, fomento y capacitación de la inclusión, igualdad y prevención de la violencia	20
4. ATENCIÓN A CASOS DE VIOLENCIA	21
4.1. Primer contacto y orientación	21
4.2. Atención especializada e integral	21



Universidad Autónoma del Estado de México

5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN PARA LA ATENCIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA	23
5.1. Presentación de la queja	23
5.2. Análisis e investigación de los casos	23
5.3. Medidas de protección de las personas quejasas	23
5.4. Inicio del procedimiento	24
a) Responsabilidad Universitaria	24
b) Responsabilidad Administrativa	25
5.5. Sustanciación de los procedimientos de responsabilidad	25
5.6. Dictamen y resolución	25
6. MEDIDAS COMUNITARIAS	27
6.1. Derivadas de un procedimiento de responsabilidad	27
6.2. A solicitud del espacio universitario	27



Universidad Autónoma del Estado de México

PRESENTACIÓN

El derecho a una vida libre de violencia y discriminación ha sido consagrado a nivel internacional y nacional, a través de la promulgación de instrumentos que reflejan un consenso y reconocimiento por parte de los Estados sobre el trato discriminatorio y el acceso al ejercicio pleno de los derechos humanos, así como, la obligación de contar con mecanismos para atender, prevenir y erradicar todas las formas de violencia en los diversos ámbitos de la vida humana, lo cual ha permitido incidir de manera decisiva en las agendas de las instituciones.

En el contexto de transformación social del mundo contemporáneo, la igualdad en los espacios universitarios ha tomado relevancia como un mecanismo para promover el cambio de las estructuras educativas, mediante adecuaciones en el quehacer que tienen a su cargo, así como en las interacciones cotidianas, lo cual contribuye a fortalecer un modelo de gestión centrado en el compromiso integral de consolidar entornos democráticos e igualitarios.

Los espacios universitarios no están exentos de manifestaciones violentas y discriminatorias, así como de conductas y expresiones relacionadas con la violencia por razones de género y sexual. Esta problemática es sistémica y atenta contra la seguridad, derechos y libertades de las mujeres y de las personas de la diversidad sexo genérica, por lo cual resulta necesario que nuestra Universidad desarrolle acciones que permitan prevenir, atender, sancionar y erradicar estos comportamientos.

El enfoque de igualdad en la Educación Media Superior y Superior, responde a la necesidad de garantizar, por parte de los espacios universitarios, su intervención en la salvaguarda de la igualdad y en específico de la igualdad de género como principio fundamental. Hacer efectivo el derecho a la igualdad implica realizar cambios en las políticas, estrategias, acciones y recursos económicos, así como modificar la forma de pensar y actuar de los integrantes de la comunidad universitaria, incorporando nuevos paradigmas que apunten a una cultura de paz. En este sentido, hablar de igualdad y no discriminación, así como de prevención y erradicación de la violencia, resulta fundamental como un factor de cambio en el desarrollo de hombres y mujeres, así como en la construcción de sociedades más justas y respetuosas de la dignidad humana.

Por tal motivo, resulta necesaria la incorporación transversal de la perspectiva de género en la normatividad, políticas, instructivos, acuerdos, protocolos, códigos de ética, planes y programas de estudio, programas y proyectos de investigación y, en general, en todos los ámbitos del quehacer universitario, con especial énfasis en los espacios académicos que son los que concentran la mayor parte de quienes integran la comunidad de nuestra Institución.

Por su parte, la transversalización de la perspectiva de género permite activar principios de atención oportuna y adecuada a las personas en situación de violencia por razones de género orientando el establecimiento de medidas y acciones integrales para atender, prevenir, sancionar y erradicar la violencia en el entorno universitario, y se constituye como



Universidad Autónoma del Estado de México

una estrategia institucional que impulsa la posibilidad de que en las acciones que determinen y lleven a cabo autoridades, órganos colegiados, dependencias y demás instancias de apoyo, se considere como principio rector la igualdad sustantiva entre las y los integrantes de la comunidad universitaria, actuando sin discriminación por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social y de salud, religión, lengua, opinión, identidad de género u orientación sexual, apariencia, estado civil o cualquiera otra que atente contra la dignidad humana y coloque en situación de vulnerabilidad.

Es preciso señalar que la comprensión de la violencia como un fenómeno multilateral ha inspirado una respuesta indivisible, holística y multisectorial que añade una dimensión de transversalidad y exige que en todas las esferas institucionales se fortalezcan las acciones encaminadas a prevenir y eliminar la violencia. Ante ello, la Universidad Autónoma del Estado de México ha expresado su rechazo definitivo a toda forma de violencia y se ha comprometido a prevenir, vigilar y sancionar todo acto de discriminación, amenaza o agresión por razones de género o preferencia sexuales.

Por lo anteriormente expuesto, el presente protocolo contempla un conjunto de acciones que contribuirán a profundizar en la adopción de medidas, a fin de avanzar hacia la consagración de una cultura universitaria basada en el respeto de los derechos de todas las personas, erradicando prácticas discriminatorias y generando entornos de paz.



Universidad Autónoma del Estado de México

MARCO JURÍDICO Y DE REFERENCIA

Marco jurídico internacional

- Declaración Universal de Derechos Humanos
- Declaración y Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial Sobre la Declaración y Programa de Acción sobre una Cultura de Paz
- 7º. y 8º. Informes del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, compromiso de armonización legislativa
- Declaración de Yamasukro sobre la Paz en la Mente de los Hombres
- Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer que emite la Oficina del Alto Comisionado para los derechos Humanos (ACNUDH)
- Declaración sobre los principios fundamentales de justicia para las víctimas de delitos y del abuso de poder
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém do Pará”
- Convención Americana sobre Derechos Humanos, Pacto de San José Costa Rica
- Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las personas con Discapacidad
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
- Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer
- Principios de Yogyakarta. Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de Género
- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)
- Convenio Núm. 111 sobre discriminación en materia de empleo y ocupación
- Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo
- Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte
- Recomendación General 19 de CEDAW
- Recomendación General No. 36 sobre derechos de las niñas y las mujeres a la educación



Universidad Autónoma del Estado de México

- Recomendaciones generales y específicas del Comité de Expertas de la CEDAW
- Conferencia Internacional de Población y Desarrollo, El Cairo
- Conferencia mundial de derechos humanos, Austria, Viena
- Conferencia Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI, UNESCO
- Conferencia Mundial sobre Políticas Culturales y Desarrollo Sostenible, MONDIACULT
- Conferencias internacionales sobre derechos humanos de las mujeres
- Conferencias Regionales sobre la Mujer de América Latina y el Caribe
- Primera Conferencia Mundial sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer
- Segunda Conferencia Mundial de la Mujer, Copenhague, Dinamarca
- Novena Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe
- Plan estratégico de ONU Mujeres, 2022–2025
- Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible una oportunidad para América Latina y el Caribe. Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo
- Informes de México ante el Comité CEDAW
- Informes Hemisféricos del Mecanismo de Seguimiento de la Convención para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (MESECVI) y recomendaciones particulares al Estado Mexicano

Marco jurídico nacional

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Constitución Política del Estado Libre y Soberano del Estado de México
- Ley Federal del Trabajo
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
- Ley General para la Prevención Social de la Violencia y la Delincuencia
- Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos
- Ley General de Víctimas
- Ley General de Educación
- Ley General de Educación Superior
- Código Penal Federal
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2012 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres



Universidad Autónoma del Estado de México

- Recomendaciones generales y específicas del Comité de Expertas de la CEDAW
- Conferencia Internacional de Población y Desarrollo, El Cairo
- Conferencia mundial de derechos humanos, Austria, Viena
- Conferencia Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI, UNESCO
- Conferencia Mundial sobre Políticas Culturales y Desarrollo Sostenible, MONDIACULT
- Conferencias internacionales sobre derechos humanos de las mujeres
- Conferencias Regionales sobre la Mujer de América Latina y el Caribe
- Primera Conferencia Mundial sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer
- Segunda Conferencia Mundial de la Mujer, Copenhague, Dinamarca
- Novena Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe
- Plan estratégico de ONU Mujeres, 2022–2025
- Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible una oportunidad para América Latina y el Caribe. Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo
- Informes de México ante el Comité CEDAW
- Informes Hemisféricos del Mecanismo de Seguimiento de la Convención para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (MESECVI) y recomendaciones particulares al Estado Mexicano

Marco jurídico nacional

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Constitución Política del Estado Libre y Soberano del Estado de México
- Ley Federal del Trabajo
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
- Ley General para la Prevención Social de la Violencia y la Delincuencia
- Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos
- Ley General de Víctimas
- Ley General de Educación
- Ley General de Educación Superior
- Código Penal Federal
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2012 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres



Universidad Autónoma del Estado de México

Marco normativo universitario

- Ley de la Universidad Autónoma del Estado de México
- Estatuto Universitario de la Universidad Autónoma del Estado de México
- Reglamento del Procedimiento de Responsabilidad Administrativa
- Reglamento del Procedimiento de Responsabilidad Universitaria
- Acuerdo del Rector de la Universidad Autónoma del Estado de México, por el que se crea la Dirección de Responsabilidad Universitaria como dependencia administrativa adscrita a la Oficina del Abogado General, de la Universidad Autónoma del Estado de México
- Acuerdo por el cual se crea la Coordinación Institucional de Equidad de Género de la Universidad Autónoma del Estado de México
- Acuerdo por el que se reconoce el Derecho a la Identidad de Género de los integrantes de la comunidad universitaria
- Acuerdo por el que se establece el protocolo de actuación para prevenir y eliminar la violencia y la discriminación contra la diversidad de la identidad sexual y de género en la Universidad Autónoma del Estado de México
- Acuerdo por el que se autoriza al personal académico y al personal administrativo, a ausentarse de sus labores para atender asuntos relacionados con violencia de género
- Acuerdo por el que se crea el Consejo Consultivo Universitario para la Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia de la Universidad Autónoma del Estado de México
- Acuerdo por el que la Coordinación Institucional de Equidad de Género se desincorpora de la Secretaría de Rectoría y se transfiere a la estructura orgánico-funcional de la Oficina del Abogado General de la Universidad Autónoma del Estado de México
- Acuerdo por el que la Oficina del Abogado General cambia su denominación a Oficina de la Abogacía General de la Universidad Autónoma del Estado de México y se modifica su estructura orgánico-funcional
- Plan General de Desarrollo Institucional 2021-2033 de la Universidad Autónoma del Estado de México
- Plan Rector de Desarrollo Institucional 2021-2025 de la Universidad Autónoma del Estado de México



Universidad Autónoma del Estado de México

1. DISPOSICIONES GENERALES

1.1. Objeto general

El presente protocolo tiene por objeto establecer los medios y acciones para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia en la Universidad, así como definir los mecanismos de coordinación institucional para la atención oportuna y efectiva de los casos de violencia y, de manera especial, los de igualdad e inclusión, observando y respetando en todo momento los derechos humanos; todo ello a fin de fortalecer la cultura de paz.

1.2. Objetivos específicos

- I. Establecer las líneas de actuación de quienes integran la comunidad universitaria para promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, mediante un trato digno, equitativo y libre de discriminación.
- II. Proporcionar a la comunidad universitaria la información necesaria para la mejor comprensión de diversos términos, a fin de evitar prácticas discriminatorias y de violencia, específicamente la de género.
- III. Disponer de un esquema de actuación institucional para la atención de casos de violencia, específicamente la de género.
- IV. Formular alternativas de acción que incluyan la participación de las poblaciones vulnerables en la construcción de entornos de paz al interior de la Universidad.
- V. Promover la cooperación entre actores institucionales y sociedad civil para prevenir, erradicar y atender casos de violencia, específicamente la de género.

1.3. Obligatoriedad y aplicación

El presente protocolo es de observancia general y obligatoria para las personas que integran la comunidad universitaria, así como para aquellas que se vinculen con la Universidad en el desarrollo de sus funciones sustantivas y adjetivas.

La aplicación y materialización del protocolo constituye un compromiso de máxima diligencia en favor de los derechos humanos de las personas que integran la comunidad universitaria, y está a cargo de la Coordinación Institucional de Equidad de Género de la Universidad, y demás dependencias e instancias universitarias.

El protocolo es complementario a disposiciones internacionales, nacionales y estatales, así como a la normatividad universitaria y, en especial, a la política institucional en la materia.



Universidad Autónoma del Estado de México

1.4. Principios rectores

Para efectos de este protocolo se deberá garantizar que todas las acciones sean realizadas libres de prejuicios, estereotipos y de cualquier otro elemento que, por cuestiones de sexo, género, identidad u orientación sexual de las personas, propicien situaciones de desventaja, discriminación, violencia o desigualdad.

La atención de casos de violencia se llevará a cabo mediante el procedimiento que señala el presente protocolo y se regirá bajo los principios rectores siguientes:

Confidencialidad: Se cuidará que el manejo y uso de los datos personales de quienes sean parte en un procedimiento por violencia se realice bajo estricta reserva, a efecto de proteger la identidad, intimidad y dignidad de las personas involucradas, mediante una estricta privacidad, por lo que las personas e instancias que participen, en apego al principio de discreción en el proceso, están obligadas a guardar privacidad de la información de que dispongan a efecto de proteger y preservar la privacidad de la información personal en todas las etapas del proceso.

Debida diligencia: Las instancias universitarias que participen en las diversas etapas señaladas en el presente protocolo deberán tomar en cuenta las particularidades de las conductas constitutivas de violencia y en específico la de género, de manera oportuna y dentro del tiempo razonable, eliminando cualquier obstáculo que impida el ejercicio de los derechos de las personas involucradas. Al mismo tiempo implica la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional y la reparación suficiente.

Debido proceso: Las personas involucradas gozarán de un procedimiento que se llevará a cabo con independencia, imparcialidad y transparencia, dentro de los plazos establecidos, sin dilaciones injustificadas y de conformidad con el presente protocolo y demás disposiciones aplicables.

Igualdad y no discriminación: Quienes integran la comunidad universitaria, tienen pleno derecho a la aplicación del protocolo cuando consideren que han sido víctimas de violencia y en específico de violencia de género, para ello las instancias encargadas de su aplicación y observancia se conducirán bajo criterios que excluyan cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, ejercida por razón de sexo, género, edad, preferencia u orientación sexual, identidad y expresión de género, patrimonio y discapacidad o cualquier otra que tenga por objeto impedir el reconocimiento o el ejercicio de los derechos o que impida el acceso igualitario a los medios e instancias del procedimiento.

No revictimización: La persona agraviada deberá ser tratada con respeto en su forma de ser, sentir, pensar y actuar, sin maltrato o trato diferenciado. Asimismo, se deberá evitar, hasta donde sea posible y sin perjudicar el debido proceso, exponer a la persona agraviada a cualquier tipo de actuación que pueda causarle un sufrimiento psicológico o emocional adicional, así como la exposición a sufrir o padecer daños adicionales por conductas de las



Universidad Autónoma del Estado de México

personas que funjan como primer contacto y aquellas vinculadas con el procedimiento de responsabilidad correspondiente.

Pro persona: En la implementación del presente protocolo se deberá acudir a la norma o criterio más amplio o a la interpretación más extensiva en la protección de derechos humanos a favor de la persona involucrada, por lo que, ante la existencia de varias posibilidades de solución a un mismo problema, obliga el optar por la que proteja en términos más amplios.

Respeto a la dignidad: En todo momento se actuará con absoluto respeto hacia las personas, practicando la empatía, calidez y honestidad, considerando que toda persona que recurra a presentar una queja, así como aquella contra la que se interpone tienen derecho a ser protegidas contra actos que afecten su dignidad; además de que las instancias facultadas para el conocimiento de los casos de violencia deberán apegarse a un proceso enfocado al debido proceso y al interés superior de las personas que estén implicadas.

Transparencia: Se deberá garantizar a las partes involucradas el acceso a la información y al expediente durante todo el procedimiento, así como a los acuerdos, decisiones y resoluciones, debiendo ser explicados con claridad.

1.5. Glosario

- I. **Alumnado**, a las personas integrantes de la comunidad universitaria que se encuentran inscritas en alguno de los organismos académicos, centros universitarios UAEM, planteles de la Escuela Preparatoria o dependencias académicas de la Universidad Autónoma del Estado de México;
- II. **Acompañamiento**, a la asistencia especializada en materia jurídica o psicológica focalizada en la atención de víctimas de acoso sexual y hostigamiento sexual;
- III. **CIEG**, a la Coordinación Institucional de Equidad de Género de la Universidad Autónoma del Estado de México;
- IV. **Comunidad Universitaria**, a las personas integrantes del alumnado, personal académico y personal administrativo de la Universidad Autónoma del Estado de México;
- V. **Dignidad**, al reconocimiento de la persona en su condición humana, y además como titular de derechos;
- VI. **Espacio(s) académico(s)**, a los organismos académicos, centros universitarios UAEM, planteles de la Escuela Preparatoria, unidades académicas profesionales y dependencias académicas;



Universidad Autónoma del Estado de México

- VII. **Espacio(s) universitario(s)**, a los espacios académicos, dependencias administrativas, así como otros espacios de la Universidad Autónoma del Estado de México;
- VIII. **Falta**, al acto constitutivo de responsabilidad universitaria o responsabilidad administrativa, realizado por personas integrantes de la comunidad universitaria o por universitarias o universitarios;
- IX. **Persona agraviada**, a la persona integrante de la comunidad universitaria que considera haber sufrido algún tipo o modalidad de violencia, en términos de lo dispuesto en el presente protocolo;
- X. **Persona quejosa**, a la persona agraviada por actos que constituyen faltas a la responsabilidad universitaria o a la responsabilidad administrativa, presuntamente cometidos por una persona integrante de la comunidad universitaria o por universitarias o universitarios;
- XI. **Persona responsable**, a la persona integrante de la comunidad universitaria, universitaria o universitario, que se determine ha cometido una falta a la responsabilidad universitaria o a la responsabilidad administrativa, según corresponda;
- XII. **Persona presunta responsable**, a la persona integrante de la comunidad universitaria, universitaria o universitario, que se le imputa una posible falta de responsabilidad por parte de la persona agraviada;
- XIII. **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 y extensión, y demás actividades académicas complementarias a las anteriores;
- XIV. **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; al personal administrativo que desarrolla funciones de índole profesional, administrativa, técnica o de servicios, distintas a las del personal administrativo de confianza y al personal administrativo sindicalizado;
- XV. **Perspectiva de género**, a la metodología y mecanismos con visión científica, analítica que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género para que gocen de los mismos derechos y oportunidades;
- XVI. **Protocolo**, al Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia, de la Universidad Autónoma del Estado de México;
- XVII. **Universidad**, a la Universidad Autónoma del Estado de México, y



Universidad Autónoma del Estado de México

- XVIII. **Universitaria(s) o universitario(s)**, a aquellas personas que hayan terminado sus estudios de educación media superior o superior y aun no obtengan el certificado, título, diploma o grado académico correspondiente. En caso de que hayan obtenido alguno de estos, podrán ser sujetos de responsabilidad universitaria, siempre que la presunta falta la hubieren cometido como integrantes del alumnado o antes de obtener el certificado, título, diploma o grado académico.



2. IDENTIFICACIÓN DE LA VIOLENCIA

La violencia se define como todo acto que guarde relación con la práctica de la fuerza física o verbal sobre otra persona, originando un daño de manera voluntaria o accidental. El elemento principal dentro de las acciones violentas, es el uso de la fuerza tanto física como psicológica para el logro de los objetivos, y en contra de la víctima.

En términos de la Organización Mundial de la Salud, la violencia es el uso intencional de la fuerza física, el poder, las amenazas o los actos que puedan generar daños contra otras personas o hacia uno mismo; también se puede ser violento contra grupos de personas o comunidades.

2.1. Tipos de violencia

Se considera como violencia cualquier acto que cause o pueda causar lesiones, daños, trastornos o privaciones y que vulnera el pleno desarrollo, así como la integridad física, emocional o psicológica de cualquier persona integrante de la comunidad universitaria o universitarias y universitarios.

a) Violencia de género

Es el acto u omisión de distinción, exclusión, discriminación, restricción u ofensa por razones de sexo, género, preferencia o identidad sexual, que se dé en el ámbito público o privado y que atente contra la dignidad, autodeterminación, respeto, integridad, identidad, menoscabo o reconocimiento de los derechos humanos de la persona integrante de la comunidad universitaria, universitaria o universitario, en los cuales exista o no una relación de subordinación expresa, y que le pueda causar daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual y en casos extremos la muerte, y que pueda provocarle consecuencias negativas en el contexto familiar, laboral o escolar.

Se podrá manifestar a través de conductas verbales, no verbales o físicas, basadas en estereotipos de género como colopatías, insultos, devaluaciones, chistes sexuales, obscenos o sobre la vida privada de la persona, comentarios o bromas sobre cuestiones íntimas, sexuales o privadas, amenazas, tratos o comentarios discriminantes, gestos ofensivos, contacto físico no deseado o exposición no deseada a la pornografía.



Universidad Autónoma del Estado de México

Se reconoce que existen personas en situación de vulnerabilidad que son las principales víctimas de este tipo de violencia, como las mujeres, personas transgénero, personas con identidad de género no binario, personas homosexuales, integrantes de la comunidad LGBTIQ+, y personas integrantes de pueblos originarios o minorías étnicas.

b) Violencia digital

Es cualquier acto que se presente a través de las tecnologías de la información y comunicaciones, medios tecnológicos, plataformas de internet, plataformas digitales, aplicaciones, redes sociales o canales digitales públicos o privados, servicios de mensajería instantánea, correo electrónico, servicios de almacenamiento digital o a través de cualquier otro espacio digitalizado, que atente contra la dignidad, integridad, intimidad, libertad, o la vida personal, de cualquier integrante de la comunidad universitaria, universitaria o universitario, o que les cause afectación o daño psicológico, físico o sexual.

Se puede manifestar en conductas como el ciberbullying, sexting, doxing u otras para obtener, almacenar, revelar, publicar, difundir, exhibir o reproducir imágenes, audios, textos, información, grabaciones de voz o contenidos audiovisuales de naturaleza erótica, sexual o pornográfica, datos personales, o impresiones gráficas o sonoras, sean verídicas, alteradas o apócrifas, todo ello sin consentimiento de la persona o sin que lo haya solicitado.

Además de lo antes señalado, otras manifestaciones de violencia que se realicen en espacios digitalizados podrán considerarse como violencia digital.

c) Violencia docente

Es cualquier conducta, acto u omisión que se desarrolle en el marco de las actividades académicas en la enseñanza-aprendizaje u otras, y dañe o afecte la autoestima de las personas que integran al alumnado, por razones de sexo, género, identidad o preferencia sexual, edad, condición social, condición académica, características o limitaciones físicas.

d) Violencia física

Es cualquier acto o conducta que infrinja o genera daño no accidental, usando la fuerza física, algún tipo de arma, sustancia u objeto que pueda provocar o no lesiones, ya sean internas, externas o ambas.



Universidad Autónoma del Estado de México

Podrá manifestarse a través de actos o conductas como golpes, empujones, pellizcos, bofetadas, jaloneos, cachetadas, patadas, palizas o agresiones físicas, que generen cualquier afectación o menoscabo a la salud e integridad, u otras en la que se utilicen partes del cuerpo u objetos que puedan provocar un daño corporal a cualquier persona integrante de la comunidad universitaria, universitaria o universitario.

e) Violencia psicológica

Es cualquier acto u omisión que dañe o pueda dañar la estabilidad psicológica de cualquier persona integrante de la comunidad universitaria, universitaria o universitario, propiciar su aislamiento, la devaluación de su autoestima, alteraciones a su salud mental o, afectar su capacidad de autogestión o desarrollo personal.

Este tipo de violencia se podrá expresar al tratar a una persona con negligencia, ironía o actitudes devaluatorias en las que se incluyan gesticulaciones u obscenidades mediante señas, miradas o expresiones corporales, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, críticas, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación o amenazas, las cuales conduzcan a la persona integrante de la comunidad universitaria, universitaria o universitario a la depresión, aislamiento, devaluación de su autoestima e incluso al suicidio.

Asimismo, se podrá manifestar a través de la generación o difusión de rumores, con la intención de causar menosprecio, afectación o humillación, realizar o incitar a llevar a cabo agresiones verbales por medio de burlas, gritos, insultos, comentarios denigrantes o hirientes, apodosos o humillaciones, o mediante la emisión de frases o palabras que puedan resultar ofensivas.

f) Violencia sexual

Es cualquier acto que degrade o dañe el cuerpo y/o la sexualidad de la persona integrante de la comunidad universitaria, universitaria o universitario, y que por tanto atente contra su libertad, dignidad e integridad física, y que pretenda o no denigrar a la víctima y concebirla como objeto.

Podrán ser considerados como actos sexuales, entre otras conductas, los silbidos, señales con las manos o movimientos corporales, el contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual sin consentimiento, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, roces; las manifestaciones directas o indirectas de interés sexual, de forma reiterada y sin



Universidad Autónoma del Estado de México

consentimiento, ya sea de forma presencial o por cualquier medio; realizar promesas para obtener un beneficio personal o condicionar la prestación de un trámite, servicio o evaluación a cambio de favores de naturaleza sexual; la presión para obtener o exhibir fotografías o imágenes en cualquier circunstancia, en ropa interior con o sin intenciones sugerentes de carácter sexual, contenido pornográfico o desnudos, o exposición no deseada a la pornografía.

Se podrá manifestar a través del acoso sexual, hostigamiento sexual, abuso sexual, la penetración forzada y una variedad de tipos de coacción desde la presión social o la intimidación, a través de la fuerza física o psicológica, la pornografía infantil, los tocamientos o manoseos corporales no consensuados, o los que representen actos explícitamente sexuales u obliguen a la persona integrante de la comunidad universitaria, universitaria o universitario a representarlos.

g) Violencia por razones de identidad sexo genérica

Es todo acto que atente contra la dignidad personal de cualquier integrante de la comunidad universitaria, universitaria o universitario, por razones de identidad de género, auto denominación, preferencia sexual u orientación sexual, que puede ser o no basado en las características corporales distintas al entendimiento binario de hombre o mujer.

Este tipo de violencia abarca desde la intimidación psicológica agresiva y sostenida hasta la violencia física o violencia sexual.

2.2. Modalidades de violencia

a) Acoso sexual

Es una forma de violencia con connotación lasciva en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

b) Bullying

Son los actos de ejercicio de poder de una persona sobre otra persona, que se perpetra mediante acciones o amenazas hostiles, físicas o verbales de manera reiterada, con la



Universidad Autónoma del Estado de México

finalidad de generar un desequilibrio de poder del sujeto activo hacia un pasivo, y rompe la simetría que debe existir en la convivencia.

c) Cyberbullying

También conocido como ciberacoso, es el comportamiento repetitivo que busca intimidar, incomodar, humillar, atemorizar, afectar, molestar, enfadar o ridiculizar a una persona integrante de la comunidad universitaria, universitaria o universitario, a través de espacios digitalizados y el uso de las tecnologías digitales.

d) 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 en sí misma.

e) Hostigamiento sexual

Es una forma de violencia con connotación lasciva y con fines de lujuria, hacia una persona de cualquier sexo que le sea subordinada, valiéndose de su posición derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique jerarquía.

El hostigamiento se podrá expresar a través de conductas como tocamientos, pellizcos, roces o caricias; shaming; grooming; stalked; acercamientos excesivos (proxemia), acorralamiento, persecución, asedio o vigilancia; abrazos o besos indeseados; insinuaciones de índole sexual; comentarios, bromas, piropos y preguntas invasivas sobre el aspecto físico, vestimenta, el estilo de vida, la orientación sexual, relaciones íntimas, privadas o amorosas; llamadas de teléfono, mensajes, video llamadas o audio grabaciones ofensivas, lujuriosas o sugestivas; presión, amenaza o solicitudes persistentes, sin consentimiento, para ceder a actos sexuales o salidas; insultos o burlas de naturaleza sexual; silbidos, señales o gestos de connotación sexual; exhibición de objetos, videos, imágenes o contenido pornográfico, sugestivo o sexualmente explícito, sin consentimiento; uso de medios tecnológicos o digitales con fines sexuales, o afiches, entre otras formas.



Universidad Autónoma del Estado de México

3. ACCIONES Y PROGRAMAS PARA LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA

3.1. Acciones de prevención y erradicación

Las acciones para la prevención de la violencia y en específico la violencia de género, deberán practicarse de manera permanente y transversal en todas las actividades y espacios universitarios; para ello la Universidad destinará los medios y mecanismos que permitan su materialización, lo cual tiene como finalidad consolidar a la Institución como un espacio libre de cualquier tipo y modalidad de violencia entre quienes integran su comunidad, a fin de propiciar una convivencia armónica que tenga como pilares la igualdad, la inclusión y la no discriminación, además de fortalecer la construcción de una cultura de paz.

Las instancias y dependencias de la Universidad responsables de la atención de la violencia serán las encargadas de la conformación de planes y programas como parte de los mecanismos de prevención, los cuales serán implementados bajo un esquema de permanente colaboración y coadyuvancia entre los espacios universitarios, autoridades, e integrantes de la comunidad universitaria, y para ello la difusión desempeñará un papel relevante para alcanzar su efectividad.

Los espacios académicos deberán implementar las acciones necesarias para fortalecer la política de “Cero Tolerancia” a cualquier tipo y modalidad de violencia, en específico la de género, así como llevar a cabo la difusión de los instrumentos que sean desarrollados en la materia, a fin de sensibilizar a la comunidad universitaria y promover la erradicación de la violencia.

Los programas de prevención de la violencia serán desarrollados de forma coordinada por la CIEG, los comités de género de los espacios académicos, la Dirección de Responsabilidad Universitaria, la Dirección de Atención a Faltas Administrativas y la Defensoría de los Derechos Universitarios.



Universidad Autónoma del Estado de México

3.2. Planes y programas

Los planes y programas de trabajo se fundamentan en los referentes internacionales sobre cultura de paz, así como en la normativa nacional, local e institucional, cuyo análisis resulta fundamental para constituir la estrategia para la construcción de la cultura de igualdad, paz e inclusión en nuestra universidad, para ello se integrarán e implementarán los siguientes instrumentos:

a) Plan de Trabajo Cultura de Paz

Los espacios universitarios deberán participar en la elaboración, implementación y ejecución del Plan de Trabajo Cultura de Paz, el cual deberá incluir, al menos lo siguiente:

- I. Promoción, difusión y socialización de la cultura de paz;
- II. Prevención de la violencia, con énfasis en la violencia de género;
- III. Educación en derechos humanos y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, y
- IV. Mecanismos para la transformación positiva de los conflictos.

b) Programa para la promoción, fomento y capacitación de la inclusión, igualdad y prevención de la violencia

La CIEG de forma anual elaborará un programa de promoción, fomento y capacitación en materia de igualdad y de prevención de la violencia, específicamente la de género, que se implementará a través de los comités de género de los espacios académicos, los cuales le reportarán de manera mensual su cumplimiento. El seguimiento y evaluación de los programas se llevará a cabo de forma permanente por la CIEG.



Universidad Autónoma del Estado de México

4. ATENCIÓN A CASOS DE VIOLENCIA

4.1. Primer contacto y orientación

El primer contacto es el conducto a través del cual la persona agraviada da a conocer un acto de violencia, y mediante el cual se le orientará sobre las instancias o dependencias encargadas del procedimiento correspondiente, de acuerdo al caso planteado.

El primer contacto y orientación para la atención de casos de violencia será, indistintamente, a través de las siguientes instancias o dependencias:

- a) Coordinación Institucional de Equidad de Género
- b) Dirección de Responsabilidad Universitaria, de la Oficina de la Abogacía General
- c) Dirección de Atención a las Faltas Administrativas, de la Dirección General de Evaluación y Control de la Gestión Universitaria
- d) Defensoría de los Derechos Universitarios
- e) Comités de Género de la Universidad

La persona de cada instancia o dependencia que funja como primer contacto, explicará a la persona agraviada, las conductas consideradas como violencia, el procedimiento previsto para su atención de acuerdo a la naturaleza de los actos y, en caso de no ser la instancia competente se lo informará y procederá a derivarlo a la instancia o dependencia correspondiente, informándole su derecho de presentar una queja o denuncia, en su caso, ante las instancias del fuero común.

La persona que actúe como primer contacto tendrá la preparación, conocimientos y sensibilidad necesarias para determinar si se trata de algún tipo de violencia, su naturaleza, medidas y pasos que deberán seguirse para su atención, incluyendo las alternativas de solución al interior de la Universidad a las que en su caso pudiera recurrir; evitando en todo momento conductas de revictimización o violencia secundaria.

4.2. Atención especializada e integral

Derivado del primer contacto se podrá determinar la necesidad de que la persona agraviada por las conductas de violencia, principalmente la de género, tenga una atención especializada e integral, canalizándola a la instancia o dependencia correspondiente.



Universidad Autónoma del Estado de México

La atención especializada e integral se podrá dar a través de las siguientes acciones:

- a) Atención psicológica, a fin de garantizar la estabilidad emocional de la persona agraviada y con el objetivo de reducir los niveles de la posible desestabilización emocional causados por el hecho violento, especialmente, fomentando la adaptación y estrategias de afrontamiento de la víctima.

Las personas expertas en atención psicológica deberán identificar la sintomatología y estado emocional de la persona quejosa, y proporcionarán los primeros auxilios psicológicos necesarios.

- b) Asesoría jurídica y/o acompañamiento, a fin de facilitar la información de manera oportuna y concreta se brindará la asesoría jurídica correspondiente, haciendo del conocimiento de la persona agraviada sus derechos y la competencia de las autoridades para la intervención, de igual manera se le informará su derecho de presentar queja o denuncia ante las instancias del fuero común y el procedimiento para realizarla. De ser requerido se otorgará acompañamiento en el inicio de la carpeta de investigación.



Universidad Autónoma del Estado de México

5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN PARA LA ATENCIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA

5.1. Presentación de la queja

La persona agraviada podrá iniciar una queja, o en aquellos casos en que la conducta sea considerada grave, los procedimientos de responsabilidad podrán ser iniciados de oficio.

Presentación de la queja ante:

- a) La Dirección de Responsabilidad Universitaria, cuando la persona que realizó los actos de violencia sea alumna o alumno, universitaria o universitario que aún no obtenga el certificado, título, diploma o grado académico correspondiente, o sea integrante del personal académico, conforme a lo señalado en el Artículo 9 del Reglamento del Procedimiento de Responsabilidad Universitaria de la Universidad.
- b) La Dirección de Atención a las Faltas Administrativas, cuando la persona que realizó los actos de violencia sea integrante del personal administrativo, en términos del Artículo 3 del Reglamento del Procedimiento de Responsabilidad Administrativa de la Universidad.

5.2. Análisis e investigación de los casos

La Dirección de Responsabilidad Universitaria y la Dirección de Atención a Faltas Administrativas, en el ámbito de su competencia, llevarán a cabo la investigación de los casos de violencia, con las indagaciones y diligencias necesarias, a fin de allegarse de los elementos pertinentes para determinar si se da inicio o no al procedimiento de responsabilidad universitaria o responsabilidad administrativa.

5.3. Medidas de protección de las personas quejasas

La Dirección de Responsabilidad Universitaria y la Dirección de Atención a Faltas Administrativas podrán determinar y aplicar fundada, justificada y motivadamente, las medidas provisionales o precautorias que estimen pertinentes, a fin de salvaguardar los derechos humanos y universitarios de las personas quejasas que estén involucradas en algún procedimiento de responsabilidad.



Universidad Autónoma del Estado de México

En aquellos casos de responsabilidad universitaria, en términos del Capítulo V, De las medidas provisionales, del Reglamento del Procedimiento de Responsabilidad Universitaria, podrán aplicarse las medidas siguientes:

- I. Provisionales:
 - a) Evitar todo acto de molestia respecto de las personas que se le indique;
 - b) Cambio de turno, de grupo escolar o de espacio académico, y
 - c) Aquellas que por la naturaleza del asunto se determinen.

- II. Precautorias:
 - a) Suspensión temporal de toda actividad de la Universidad;
 - b) Suspensión temporal de cualquier actividad académica, cultural, deportiva o cualquier otra que desarrolle en la Universidad, y
 - c) Aquellas que por la naturaleza del asunto se determinen.

En aquellos casos de responsabilidad administrativa, en términos del Capítulo V, De las medidas provisionales, del Reglamento del Procedimiento de Responsabilidad Administrativa, podrán aplicarse las medidas siguientes:

- I. Suspensión temporal;
- II. Prohibición de ir a un lugar determinado;
- III. Restricción de acercarse a una persona;
- IV. Caución de no ofender, y
- V. Aquellas que por la naturaleza del asunto se consideren necesarias.

Las medidas provisionales señaladas en las fracciones II y III serán dentro de los espacios universitarios.

5.4. Inicio del procedimiento

Realizada la investigación y de constituirse la conducta de violencia como causal de responsabilidad, se dará inicio al procedimiento correspondiente, el cual será de:

- a) Responsabilidad Universitaria, integrado por el conjunto de actuaciones y diligencias que de manera ordenada permitirán llevarlo a cabo, aplicándose, cuando así proceda, las sanciones correspondientes, en términos de lo establecido en el Reglamento del Procedimiento de Responsabilidad Universitaria.



Universidad Autónoma del Estado de México

- b) Responsabilidad Administrativa, integrado por el conjunto de actuaciones y diligencias que de manera ordenada permitirán llevarlo a cabo, aplicándose, cuando así proceda, las sanciones correspondientes, observando lo dispuesto en el Reglamento del Procedimiento de Responsabilidad Administrativa.

5.5. Substanciación de los procedimientos de responsabilidad

La Dirección de Responsabilidad Universitaria y la Dirección de Atención a Faltas Administrativas, en el ámbito de su competencia, substanciarán los procedimientos observando en todo momento lo señalado en el Reglamento del Procedimiento de Responsabilidad Universitaria y el Reglamento del Procedimiento de Responsabilidad Administrativa, según corresponda.

5.6. Dictamen y resolución

Concluida la etapa de sustanciación se procederá a la emisión de:

- a) Proyecto de dictamen por parte de la Dirección de Responsabilidad Universitaria, el cual se remitirá de forma conjunta con el expediente, a la persona titular de la Dirección, Consejo de Gobierno o Consejo Asesor de la Administración Central, según corresponda, para su análisis, discusión y, en su caso, aprobación. Para ello se observará lo señalado en el Capítulo III, Del Proyecto de Dictamen, del Reglamento del Procedimiento de Responsabilidad Universitaria.
- b) Proyecto de resolución a cargo de la Dirección General de Evaluación y Control de la Gestión Universitaria, el cual de forma conjunta con el expediente será remitido al Consejo Universitario, para que su Comisión de Responsabilidades y Sanciones lo analice y emita el dictamen de resolución, mismo que será puesto a consideración del Consejo Universitario. Lo anterior en términos de lo señalado por el Capítulo III Del Dictamen de Resolución, del Reglamento del Procedimiento de Responsabilidad Administrativa.



Universidad Autónoma del Estado de México

En aquellos casos en que se determine la responsabilidad de la persona integrante de la comunidad universitaria, universitaria o universitario, las resoluciones o dictámenes deberán incluir las sanciones a las que haya lugar, las cuales podrán ser:

- a) Las señaladas en los artículos 46, 46 Bis, 46 Ter, 47 y 47 Bis del Estatuto Universitario, cuando se trate de una falta de responsabilidad universitaria.
- b) Las señaladas en el artículo 51 Sexies y 51 Septies del Estatuto Universitario, en aquellos casos en que se constituya una falta de responsabilidad administrativa.



Universidad Autónoma del Estado de México

6. MEDIDAS COMUNITARIAS

Son aquellas acciones derivadas de la existencia de una afectación en la dignidad o integridad personal por actos de violencia y en específico la de género, que buscan reencauzar comportamientos que atentan contra la convivencia equitativa, justa y respetuosa en los espacios universitarios.

Las medidas comunitarias serán derivadas de un procedimiento de responsabilidad o a solicitud del espacio universitario y podrán implementarse en colaboración de las instancias y dependencias universitarias que atienden la prevención.

6.1. Derivadas de un procedimiento de responsabilidad

Cuando se acredite la responsabilidad de la persona presunta responsable, y en los casos que sea procedente, la resolución o dictamen podrán incluir una o más de las medidas comunitarias a fin de coadyuvar en la formación y sensibilización en materia de violencia, y específicamente la de género, las cuales podrán ser en materia de:

- a) Perspectiva de género;
- b) Uso del lenguaje en espacios universitarios;
- c) Gestión de protocolos en situaciones de violencia en espacios universitarios;
- d) Normatividad universitaria, así como la relativa a derechos humanos y universitarios, o
- e) Herramientas institucionales para combatir la violencia por razones de identidad sexual y de género

6.2. A solicitud del espacio universitario

Se podrán implementar medidas comunitarias cuando las personas titulares de los espacios universitarios soliciten de manera complementaria la atención y formación en temas de género, seguridad o salud a fin de sensibilizar y promover cambios de actitudes y conductas de quienes integran la comunidad de su espacio, encaminadas al combate y erradicación de la violencia, y en específico la de género.

La cantidad de horas y las instancias que deberán participar en las medidas comunitarias, deberán determinarse en función de la recurrencia de casos en el orden individual y comunitario.



Universidad Autónoma del Estado de México





Universidad Autónoma del Estado de México



ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO

RECEPCIÓN DE LA QUEJA



- Datos de identificación de la parte quejosa
- Datos de identificación de la persona presunto responsable
- Narración de los hechos, especificando circunstancias de tiempo, modo y lugar
- Pruebas que tenga, en su caso
- Firma autógrafa de la persona quejosa

INVESTIGACIÓN

Se realizan indagaciones y diligencias necesarias, a fin de allegarse de los elementos pertinentes para determinar si se da inicio o no al procedimiento de responsabilidad universitaria o administrativa correspondiente



SUBSTANCIACIÓN

Se cita a garantía de audiencia al presunto responsable y desarrolla el procedimiento de responsabilidad, observando en todo momento el Reglamento del Procedimiento de Responsabilidad Universitaria o el Reglamento del Procedimiento de Responsabilidad Administrativa



DICTAMEN Y RESOLUCIÓN

Se procederá a la emisión del Proyecto de Dictamen cuando se trate de Responsabilidad Universitaria y el Proyecto de Resolución en caso de Responsabilidad Administrativa, observando el reglamento correspondiente



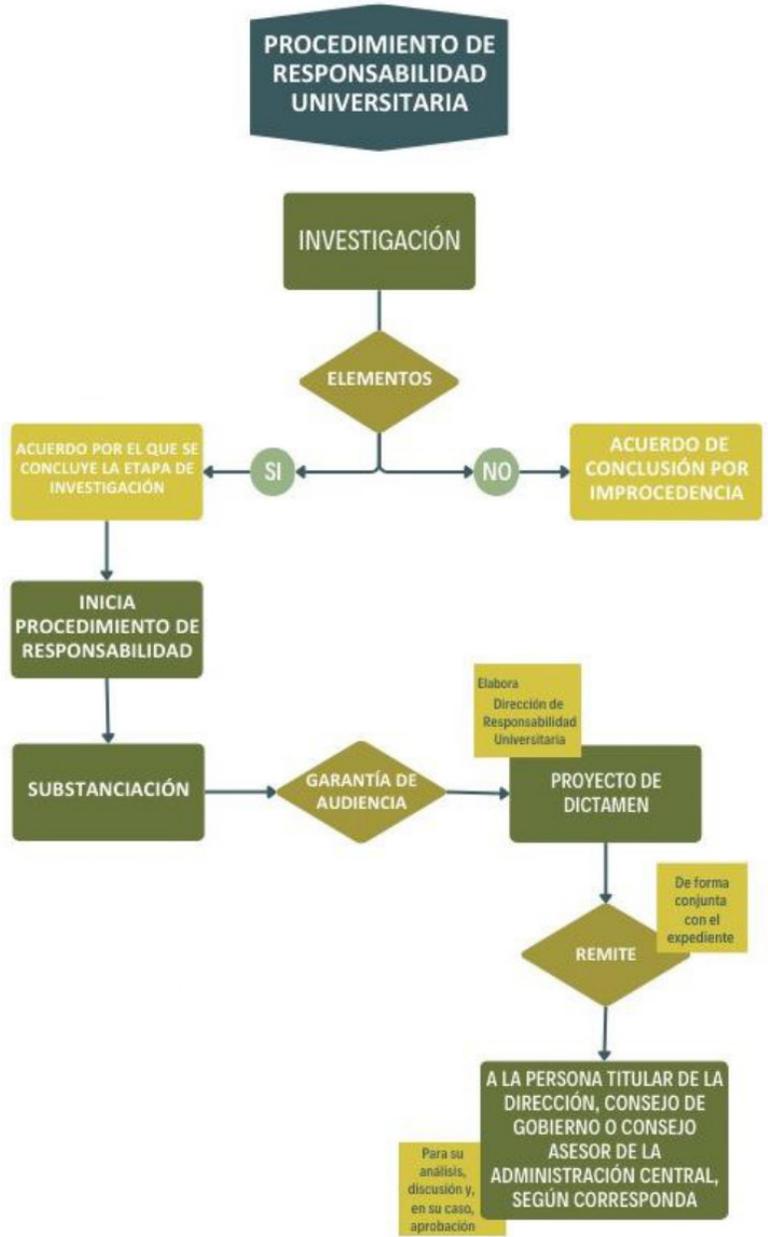


Universidad Autónoma del Estado de México



PROCEDIMIENTO DE RESPONSABILIDAD UNIVERSITARIA

Normatividad
Reglamento del Procedimiento de Responsabilidad Universitaria





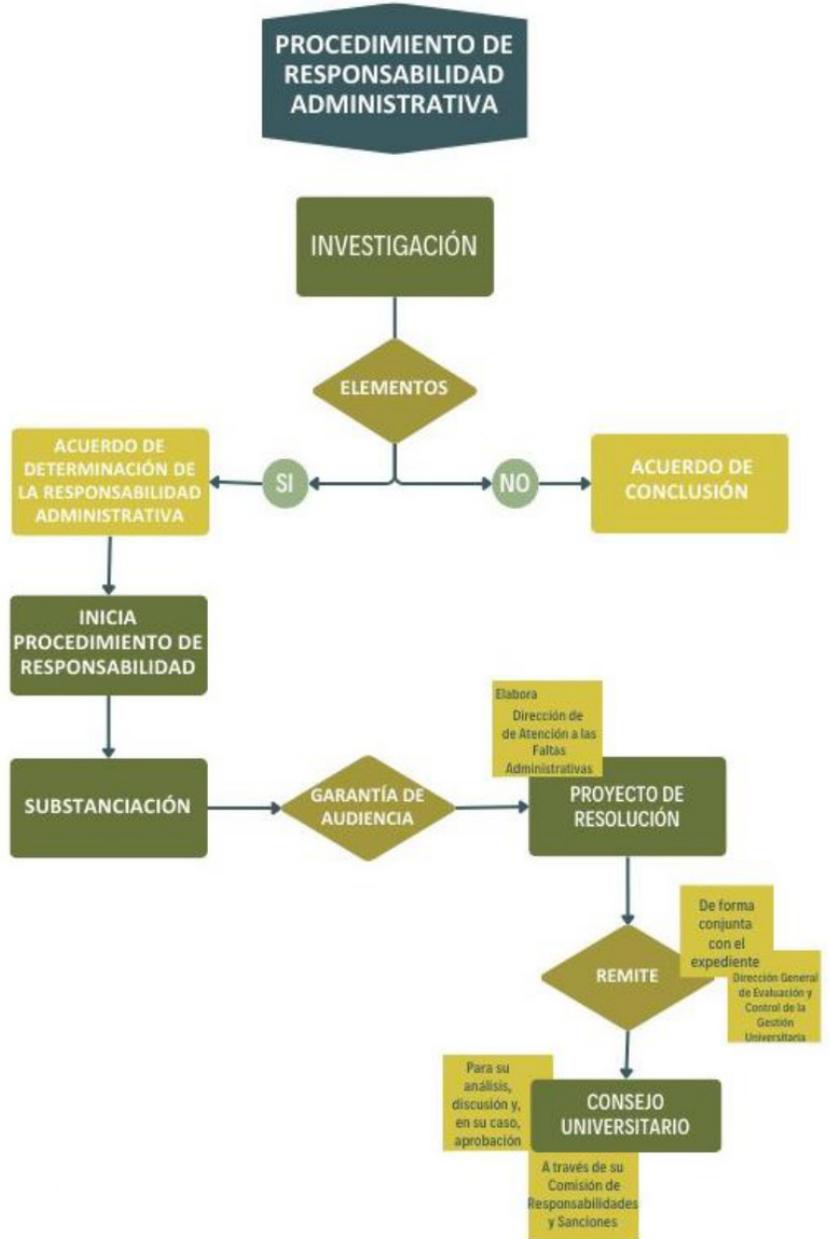
Universidad Autónoma del Estado de México



PROCEDIMIENTO DE RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA

Normatividad

Reglamento del Procedimiento de Responsabilidad Administrativa





Universidad Autónoma
del Estado de México

PLAN DE TRABAJO
**CULTURA
DE PAZ**
2023



DIRECTORIO | UAEMéx

Doctor en Ciencias e Ingeniería Ambientales

Carlos Eduardo Barrera Díaz

Rector

Doctor en Ciencias Computacionales

José Raymundo Marcial Romero

Secretario de Docencia

Doctora en Ciencias Sociales

Martha Patricia Zarza Delgado

Secretaria de Investigación y Estudios Avanzados

Doctora en Humanidades

María de las Mercedes Portilla Luja

Secretaria de Difusión Cultural

Doctor en Ciencias del Agua

Francisco Zepeda Mondragón

Secretario de Extensión y Vinculación

Doctor en Ciencias de la Educación

Marco Aurelio Cienfuegos Terrón

Secretario de Rectoría

Doctor en Educación

Octavio Crisóforo Bernal Ramos

Secretario de Finanzas

Doctora en Ciencias Económico Administrativas

Eréndira Fierro Moreno

Secretaria de Administración

Doctora en Ciencias Administrativas

María Esther Aurora Contreras Lara Vega

Secretaria de Planeación y Desarrollo Institucional

Doctora en Derecho

Luz María Consuelo Jaimes Legorreta

Abogada General

Doctora en Ciencias de la Educación
Yolanda Eugenia Ballesteros Senties
Secretaria Técnica

Licenciada en Comunicación
Ginarely Valencia Alcántara
Directora General de Comunicación Universitaria

Doctor en Ciencias Sociales
Luis Raúl Ortiz Ramírez
Director de Centros Universitarios y Unidades Académicas Profesionales

Índice

1. Presentación	6
2. Consideraciones	8
3. Antecedentes de la Cultura de Paz	10
Entorno internacional.....	10
Entorno nacional	12
Entorno estatal	15
Políticas institucionales.....	16
4. Marco Jurídico	19
Normativas para que el Sector Educativo incluya y promueva la Cultura de Paz	19
Legislación Universitaria de la UAEMéx sobre la Cultura de Paz	24
5. Justificación	28
6. Diagnóstico institucional.....	30
7. Alineación del Plan de Trabajo “Cultura de Paz” 2023 con el Plan Rector de Desarrollo Institucional 2021-2025 y Plan General de Desarrollo 2021-2033.....	35
Educación humanista y de calidad.....	36
Investigación con compromiso social	37
Difusión de la cultura con inclusión.....	38
Vinculación universitaria y emprendimiento	38
Gobierno universitario participativo.....	38
Finanzas efectivas	39
Administración universitaria	39
Planeación participativa	40
Marco jurídico, moderno y equilibrado	41
Comunicación universitaria	42
Control y evaluación de la gestión.....	43
Acceso a la información universitaria	43
Salud y bienestar integral	43
Ética, derechos humanos, igualdad de género e inclusión	44

Sustentabilidad universitaria	44
8. Objetivo General.....	45
Objetivos Específicos	45
9. Programa de actividades para contribuir a la Cultura de Paz, 2023	47
10. Referencias	58
11. Índice de figuras	63
12. Siglario.....	64



1. Presentación

La paz es considerada como uno de los valores más complejos para definir, es gracias a la filosofía, en manos de Kant y Rousseau que en sus primeros momentos se entendió como una necesidad de crear una regulación moral entre los pueblos. No fue hasta el siglo XX que se fue encaminando a ser un derecho que exige ser incluido en los ordenamientos jurídicos.

La paz es una idea universal de todos los seres humanos, se trata de una aspiración que, por esencia, es un principio ético, el cual se convierte en un derecho necesario para una convivencia social pacífica. En estos términos, la UNESCO empezó a fomentar el desarrollo y la cultura de paz desde la educación.

La paz no es únicamente la ausencia de la guerra; es superar, reducir, o evitar cualquier tipo de violencia a partir de la capacidad o habilidad de transformar los conflictos, y así cambiar cualquier expresión violenta por una oportunidad de comunicación y conciliación. A partir de lo anterior, se plantea que la educación permite capacitar sin

excepción, para desarrollar virtudes y competencias necesarias para una sana convivencia, fundamentada en principios y valores éticos.

Dentro de la Universidad Autónoma del Estado de México, en el Plan Rector de Desarrollo Institucional 2021-2025, se busca que el enfoque y orientación del plan de estudios tenga una actualización que les permita incluir temas de relevancia social actual, en especial aquellos que permitan la formación de personas con mayor responsabilidad y compromiso social, ético, cívico, ambiental, democrático y plural, así como la igualdad de género y cultura de paz (PRDI, 2021, p. 57).

Dentro de los espacios académicos de educación media superior y superior de la UAEMéx, se busca la formación del alumnado con una educación académica integral, inclusiva y con equidad que posibilite el desarrollo de un pensamiento crítico, derivado del análisis, la reflexión, el diálogo, el conocimiento de las ciencias y humanidades, la inclusión, igualdad de género y cultura de paz (PRDI, 2021, p. 69). La UAEMéx ha hecho de la cultura de paz un eslabón que integra la educación.





2. Consideraciones

En general, se reconoce que la educación se relaciona directamente con el desarrollo humano o bienestar social a través del ingreso. Desde esta perspectiva, la educación es percibida como una vía que permite mejorar las condiciones de vida. No obstante, como ha sido discutido por Smolentseva (2018), la trascendencia de la educación supera el planteamiento economicista. La importancia de la educación reside en dos aspectos básicos: 1) la asimilación cognitiva de conocimiento de un área específica y 2) la internalización y movilización de valores y normas en la vida en sociedad (Smolentseva, 2018).

En ese sentido, el hecho de que la Universidad Autónoma del Estado de México en tanto que institución educativa integre en su agenda de trabajo planteamientos como la Cultura de Paz de manera transversal a sus actividades sustantivas de docencia, investigación, difusión de la cultura y la vinculación con la sociedad, así como a sus actividades adjetivas refleja el compromiso social de fomentar en el alumnado, así como en la comunidad universitaria, valores y normas que les posibilite construir una sociedad de modo armónico, justo, igualitario, equitativo, solidario, sostenible y bajo una Cultura de Paz.

Desde esta plataforma, es importante destacar y reconocer que:

“La cultura de paz consiste en una serie de valores, actitudes y comportamientos que rechazan la violencia y previenen los conflictos tratando de atacar sus causas para solucionar los problemas mediante el diálogo y la negociación entre las personas, los grupos y las naciones” De acuerdo con La Declaración y el Programa de Acción sobre una Cultura de Paz (ONU, 1999, Resolución A/53/243).

La UNESCO, a través del texto La Cultura de Paz y la acción de la UNESCO en los Estados Miembros (1998), sostiene que la Cultura de Paz es un proceso por el cual se construye la confianza y la cooperación entre los pueblos. Consecuentemente, lo sería también toda la comunidad universitaria por lo que corresponde a la situación de una relación ideal normativa entre las y los universitarios (UNESCO, 1998).

Una educación para todos los niveles es uno de los medios fundamentales para construir una Cultura de Paz. En este sentido, es de particular importancia la educación en la esfera de los derechos humanos.

En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el artículo 3, párrafo cuarto mandata que la “[...] la educación se basará en el respeto irrestricto de la dignidad de las personas, con un enfoque de derechos humanos y de igualdad sustantiva. Tenderá a desarrollar armónicamente todas las facultades del ser humano y fomentará en él, a la vez, el amor a la Patria, el respeto a todos los derechos, las libertades, la cultura de paz y la conciencia de la solidaridad internacional” (CPEUM, 2023).

Por otro lado, en la Ley General de Educación en el artículo 15, se señala que la educación impartida por el Estado y sus organismos descentralizados, deberán seguir fines específicos, entre los que destaca el expuesto en la fracción V: “Formar a los educandos en la cultura de paz, el respeto, la tolerancia, los valores democráticos que favorezcan el diálogo constructivo, la solidaridad y la búsqueda de acuerdos que permitan la solución no violenta de conflictos y la convivencia en un marco de respeto a las diferencias” (LGE, 2019).

Asimismo, la Ley General de Educación Superior menciona que, la educación superior se tendrá que regir a través de criterios, entre los cuales sobresale el expuesto en el artículo 8, fracción X; “La cultura de la paz y la resolución pacífica de los conflictos, así como la promoción del valor de la igualdad, la justicia, la solidaridad, la cultura de la legalidad y el respeto a los derechos humanos;” (LGES, 2021).

Como último punto, en el Programa Sectorial de Gobernación 2020-2024, se establece que la importancia de ayudar a emprender “la construcción de paz a partir de la articulación de las instituciones y actores que trabajen en este tema” (PSG, 2020).



3. Antecedentes de la Cultura de Paz

Entorno internacional

Aunque la mayoría de los investigadores e historiadores de paz concuerdan que con la caída del Muro de Berlín en 1989 se dio el inicio de la transición desde una *cultura de guerra* a una *cultura de paz*, desde octubre de 1986 ya había sido publicado por el Ministerio de Educación de Perú, junto con UNESCO-Perú, el libro “Cultura de Paz”. El Padre Mac Gregor, autor del libro, fue invitado por el director general de la UNESCO para presidir el Comité Preparatorio de la Reunión de Yamusukro en Costa de Marfil (Fundación Cultura de Paz, 2023).

A la UNESCO se le atribuyó acuñar el término que siguió usando en sus sesiones de octubre de 1987, mayo de 1988, y en la reunión celebrada en 1989, las cuales representaron el punto de partida del Programa de Cultura de Paz de la UNESCO.

Así, la puesta en práctica del concepto de “cultura de paz” se inicia formalmente en Yamusukro, Costa de Marfil, el primero de julio de 1989, con la “Declaración sobre la paz en la mente de los hombres”.

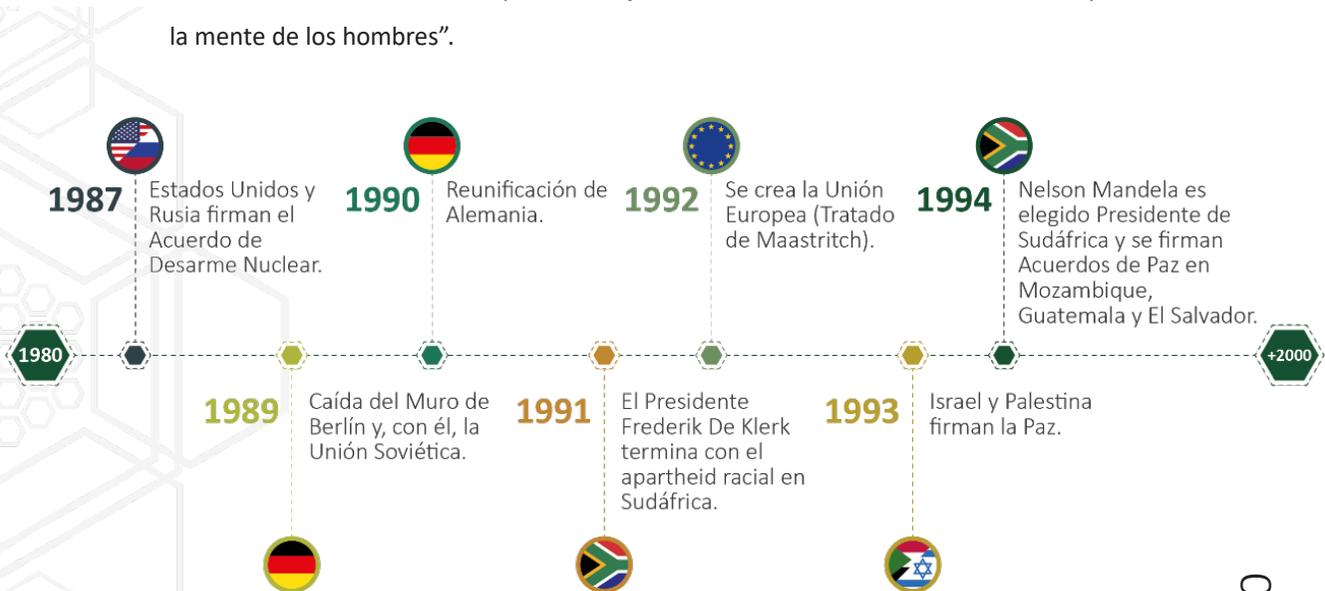


Figura 1. Hitos históricos de coyuntura sobre la Cultura de Paz. Elaboración propia. Secretaría Técnica (UAEMéx, 2023).

Ocho años después el tema titulado "*Hacia una cultura de paz*" fue incluido en el período de sesiones de la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), celebrado en 1997. Para el año 1999, la ONU estableció los Objetivos del Milenio y paralelamente, se destacaron algunos puntos de la *nueva cultura de paz* que conformaron el *Manifiesto 2000*, firmado por más de cien millones de personas de todo el mundo.

NACIONES
UNIDAS

A



Asamblea General

Distr.
GENERAL

A/RES/53/243
6 de octubre de 1999

Quincuagésimo tercer período de sesiones
Tema 31 del programa

RESOLUCIONES APROBADAS POR LA ASAMBLEA GENERAL

[sin remisión previa a una Comisión Principal (A/53/L.79)]

53/243. Declaración y Programa de Acción sobre una Cultura de Paz

Figura 2. Declaración y Programa de Acción sobre una Cultura de Paz.
Resolución 53/243 aprobada por los países miembros (ONU, 1999).

Junto al inicio del nuevo milenio, la misma ONU proclamó al año 2000 *Año Internacional de la Cultura de la Paz*, también nombró a la década del 2001-2010 *el Decenio Internacional para una Cultura de Paz y No Violencia para los niños del mundo*; de igual forma, aprobó la "Declaración y Programa de Acción sobre una Cultura de Paz" (ONU, 1999).

Para septiembre de 2005, el numeral 144 de la Declaración final de la *Cumbre de las Naciones Unidas sobre los Objetivos del Milenio + 5* se dedicó a la "Cultura de paz e iniciativa sobre el diálogo entre culturas, civilizaciones y religiones"; mientras que, para noviembre de 2009, la Asamblea General aprobó una Resolución al respecto, abordada en el punto 49 de la Agenda titulado, precisamente, "Cultura de paz". Finalmente, cabe destacar que en el año 2019 se llevó a cabo en nuestro país la XVII Reunión de los Premios Nobel de Paz en Yucatán, bajo el lema "Tu huella por la Paz" (Fundación Cultura de Paz, 2023).





Figura 3. 17° Reunión de los Premios Nobel. Cartel promocional y lema "Tu huella por la Paz" (MÉXICO, 2019).

Entorno nacional

Los antecedentes más próximos a la conceptualización de la Cultura de Paz en nuestro país se tuvieron el 27 de abril de 2011 en el Pleno de la Cámara de Diputados federal y el 13 de julio de 2022 en el del Senado de la República, respectivamente, cuando los legisladores expresaron el deseo de presentar la *iniciativa de Decreto de Ley para la creación de la Comisión Nacional para una Cultura de Paz y No-violencia* y la *iniciativa que expide la Ley General para la Cultura de la Paz y Reconciliación* que, aunque no prosperaron, ambas iniciativas constituyen las bases del abordaje *'desde la paz'* y no *'en contra del conflicto'*, como quedó plasmado en sus respectivas exposiciones de motivos:

"...El hecho de que la paz sea una facultad que pueda ser aprendida y enseñada, constituye un acto que rebasa el punto de vista científico. Se trata fundamentalmente de un problema de decisión política. La enseñanza de la educación para la paz es un asunto de Estado [...] la implantación de una cultura con estas características, también llamada *irenología* es decir, la ciencia que estudia la paz, es la única que puede garantizar un desarrollo pleno del individuo y en consecuencia, de la colectividad. Por lo tanto, sin un desarrollo humano endógeno y continuo, la paz no puede ser sostenida". (SEGOB-SIL, 2011, p. 1).

"...la paz no sólo es la ausencia de conflictos, sino que también requiere un proceso positivo, dinámico y participativo en que se promueva el diálogo y se solucionen los conflictos en un espíritu de entendimiento y cooperación mutuos". (SEGOB-SIL, 2022, p. 1).

El 30 de septiembre de 2012 la UNESCO México inaugura la diplomatura "Cultura de Paz e Interculturalidad" (Fundación Cultura de Paz, 2023). Desde entonces, se ha puesto de manifiesto la potencia perceptiva de las situaciones de paz y, como consecuencia, su excelente disposición para ser aprendida, teniendo como objetivo insistir en la necesidad

de elegir adecuadamente las estrategias de enseñanza en Educación Intercultural para la Cultura de Paz por otra razón que se deriva del conocimiento de las características de los fenómenos interculturales pacíficos.



Figura 4. Isologo del Programa Nacional para la Prevención Social de la Violencia y la Delincuencia (SEGOB, 2014).

Durante los años 2012-2018, a través de la Secretaría de Gobernación, se crea el Programa Nacional para la Prevención Social de la Violencia y la Delincuencia, en el cual intervienen los tres órdenes de gobierno, la ciudadanía, los tres Poderes de la Unión, la sociedad civil organizada, la iniciativa privada e instancias nacionales e

internacionales. Este programa articula las políticas públicas, estrategias y acciones de prevención de las violencias y la delincuencia para incidir en el mejoramiento de la seguridad, convivencia ciudadana y en el fortalecimiento de la cohesión comunitaria.

Los ámbitos de prevención son lo familiar, escolar y comunitario; los tipos de prevención son social, comunitaria, situacional, psicosocial y policía orientada a la comunidad; y las poblaciones prioritarias son juventud, infancia y mujeres, como objetivo es de suma importancia la participación de la sociedad civil organizada, las instituciones académicas, la iniciativa privada, los medios de comunicación y, de manera especial, de la ciudadanía (SEGOB, 2016, p.5).

En mayo del 2014, a través del Diario Oficial de la Federación se publicó el Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley General de Cultura Física y Deporte, con el objetivo de fomentar la cultura de paz y la no violencia en el deporte, reformando el artículo 2, fracción VII, quedando de la siguiente manera:

VII. Promover las medidas preventivas necesarias para erradicar la violencia, así como la implementación de sanciones a quienes la ejerzan, lo anterior sin perjuicio de las responsabilidades penales y civiles a que haya lugar, y reducir los riesgos de afectación en la práctica de actividades físicas, recreativas o deportivas, así como para prevenir y



erradicar el uso de sustancias y métodos no reglamentarios que pudieran derivarse del dopaje.

Por su parte, el primer antecedente registrado en las instituciones de educación superior (IES), ya bajo esta connotación, es el Diplomado en Cultura de Paz y Perdón que la Universidad Iberoamericana inició el 10 de noviembre de 2014 como “resultado de la unión de esfuerzos con la Fundación para la Reconciliación de Colombia, que lidera el programa *Escuelas de Perdón y Reconciliación*. Este programa fue estructurado como un proyecto cultural que busca centrar la atención, interés y disposición de todos los mexicanos y personas de otras nacionalidades para que incidan social y políticamente en la promoción y construcción de cultura de paz, a partir de la pedagogía del perdón como estrategia para la transformación de los conflictos y de la violencia, mediante la promoción y consolidación de prácticas de paz en la solución de conflictos individuales y colectivos” (Fundación Cultura de Paz, 2014).

Finalmente, para los 32 estados del país, el Programa Nacional para la Prevención Social de la Violencia y la Delincuencia (PRONAPRED) señala la obligatoriedad de adoptar al menos cuatro modelos de intervención por entidad federativa, siempre acorde con los factores de riesgo existentes en cada estado, mientras que, desde el ámbito educativo, se destacan los puntos 1 y 2 referentes a la actividad deportiva y artística, y a la reducción de las manifestaciones de violencia en el ámbito escolar, respectivamente, que el Gobierno del Estado de México ha implementado desde sus distintas dependencias.

Modelos de intervención creados para implementar acciones o actividades dirigidas a:

1. Prevenir la violencia y la delincuencia a través de la creación artística y deportiva,
2. Reducir las manifestaciones de violencia en el ámbito escolar,
3. Identificar y aminorar los factores de riesgos en adolescentes y jóvenes para desarrollar prácticas de consumo de droga,
4. Identificar y atender los factores de riesgos que hacen de los espacios públicos lugares inseguros,
5. Fortalecer vínculos familiares (padre, madre, cuidadores, con sus hijos/as y menores bajo su supervisión), que generen factores protectores,
6. Prevenir factores de riesgo y proporcionar factores de protección para adolescentes y jóvenes a través de proyectos socio-productivos y
7. Reforzar y consolidar los mecanismos para la asistencia y atención de personas en situación de víctima del delito o de violaciones de derechos humanos (SEGOB, 2016, p. 9).



Entorno estatal

Debido a la armonización legal que se debió llevar a cabo gracias a las reformas constitucionales del 2011, el Congreso Mexiquense reformó la Constitución Política del Estado Libre y Soberano del Estado de México para integrar los postulados relativos a la paz desde la educación; no obstante fue una de las primeras entidades federativas en promulgar su propia *Ley de Mediación, Conciliación y Promoción de la Paz Social para el Estado de México*, Decretada en 2010, un año antes de la señalada Reforma a la Constitución que incluyó a la Paz, con el resto de los derechos humanos, como se puede ver en las siguientes normas jurídicas:

- i. Ley de Educación del Estado de México (Decretada en 2011, última reforma 2023)
- ii. Ley de Mediación, Conciliación y Promoción de la Paz Social para el Estado de México (Decretada en 2010, última reforma en 2022) y su Reglamento (2011)
- iii. Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México (Decretada en 2008, última reforma 2023)
- iv. Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México (Decretada en 2010, última reforma 2023)
- v. Programa Estatal para la Prevención Social de la Violencia y la Delincuencia del Estado de México (2020)
- vi. Plan Estatal de Desarrollo 2017 – 2023

Bajo este marco legal, la Secretaría de Educación del Gobierno del Estado de México también ha venido inaugurando unidades para la mediación y conciliación para la construcción de paz en las escuelas de educación básica y Media Superior, como parte de las acciones llevadas a cabo por el Consejo para la Convivencia Escolar de la Secretaría de Educación, Ciencia, Tecnología e Innovación del propio GEM.

Políticas institucionales

Los precedentes en nuestra Máxima Casa de Estudios se remontan al año 2005, cuando fue creada la Defensoría de los Derechos Universitarios y la UAEMéx contó con la figura del *Ombudsman* para servir como mediadora o conciliadora en los conflictos individuales surgidos entre los integrantes de la Comunidad Universitaria.

Armonización del cuerpo jurídico institucional para prevenir, eliminar y sancionar violencias Universidad Autónoma del Estado de México

Ordenamiento	Artículos	Año
Reglamento de la Defensoría de los Derechos Universitarios	Cap. Primero, <i>Disposiciones Generales</i> , Art. 3 y 5. Cap. Tercero, <i>De La Competencia</i> , Art. 15.	2005
Reglamento del Procedimiento de Responsabilidad Administrativa (2020)	TÍTULO TERCERO, Principios y obligaciones del personal administrativo, Cap. Único <i>De los principios y obligaciones en la actuación del personal administrativo</i> , Art. 13, fracc. X y XI. TÍTULO QUINTO, <i>Procedimiento de responsabilidad administrativa</i> , Cap. II <i>De La Substanciación</i> , Art. 40.	2022
Reglamento del Procedimiento de Responsabilidad Universitaria	TÍTULO SEGUNDO, Responsabilidad universitaria, Cap. II <i>De los medios alternos de solución de conflictos</i> , Art. 11. Cap. III <i>De la prevención de faltas a la responsabilidad universitaria</i> , Art. 12, 13, 14, y 15. TÍTULO TERCERO, <i>Generalidades de la etapa de investigación y del procedimiento de responsabilidad universitaria</i> , Cap. Único, <i>De las generalidades</i> , Art. 21. TÍTULO CUARTO, <i>Etapa de Investigación</i> , Cap. Único <i>De la investigación</i> , Art. 26. Cap. II <i>Lineas editoriales noticiosas</i> , numerales 2, 3 y 4. Cap. III <i>Derechos de las audiencias</i> , numeral 2, fracc. XXII y XXVII; y numeral 3. Derechos de las audiencias infantiles, fracciones: b) Evitar transmisiones contrarias a los principios de paz, no discriminación y de respeto a la dignidad de todas las personas;	2022
Código de Ética de Uni Radio XHUAX 99.7 FM		2017



Armonización del cuerpo jurídico institucional para prevenir, eliminar y sancionar violencias
 Universidad Autónoma del Estado de México

Ordenamiento	Artículos	Año
	c) Evitar contenidos que estimulen o hagan apología de la violencia;	
Código de Ética y Conducta	PRINCIPIOS, VALORES Y CRITERIOS DE CONDUCTA (1. Igualdad, 2. Equidad, 3. Respeto, 4. Tolerancia, 7. Pluralismo, 9. Dignidad humana, 10. Paz y armonía, 15. Humanismo y 18. Justicia).	2018
Acuerdo por el que se autoriza al personal académico y al personal administrativo, a ausentarse de sus labores para atender asuntos relacionados con violencia de género	Numerales Primero y Segundo, referentes a apoyar con esta medida a la cultura de la denuncia misma que ha permeado las dinámicas de trabajo de las instituciones, al ser el mecanismo que tienen las personas afectadas para acudir y denunciar la violencia de género.	2020
Acuerdo por el que se establece el Protocolo de Actuación para Prevenir y Eliminar la Violencia y la Discriminación contra la Diversidad de la Identidad Sexual y de Género	Numeral 1, Objetivo General: derivado del protocolo, se crea la <i>Alerta de Violencia y Discriminación contra la Diversidad Sexual y de Género</i> , instrumento que detalla “el proceso a seguir cuando alguna/algun integrante de la comunidad universitaria se encuentra en un supuesto de violencia...”. Numeral 1.2 Objetivos Particulares: fracc. I, II, y VI. Referentes a generar y a garantizar no discriminación y un ambiente de convivencia sana entre los miembros de la comunidad universitaria.	2016
Acuerdo por el que se crea el Consejo Consultivo Universitario para la Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia	Puntos acordados: Segundo, Tercero, y Quinto fracc. I, II, III, IV y V.	2021
Protocolo de Actuación para Prevenir, Atender y Sancionar el Acoso Laboral	Cap. I De Las Generalidades, Numerales 1.1 Objeto; 1.2 Objetivos específicos fracc. I y II; 1.4 Misión, y 1.5 Valores y principios.	(S.F)
Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar casos de Acoso y	Cap. I Aspectos Generales, numeral 3, fracc. I, II, III, IV, V, VI, VII y IX; Cap. VI Medidas de prevención, Sección Primera De las instancias responsables numerales 33 y 34; y Cap. VII Medidas de Seguridad, numeral 36.	2017



**Armonización del cuerpo jurídico institucional para prevenir, eliminar y sancionar violencias
Universidad Autónoma del Estado de México**

Ordenamiento	Artículos	Año
Hostigamiento Sexual en la Universidad		
Protocolo de Actuación para Prevenir, Atender y Sancionar el Acoso Escolar (<i>bullying</i> y <i>ciberbullying</i>)	Numerales 1 <i>Objetivo</i> ; 2 <i>Ámbito de aplicación</i> ; 3 <i>Marco jurídico</i> , y 6 <i>Responsabilidades</i> , punto 6.1 <i>Aplicación</i> , y punto 6.2 <i>Responsabilidad de las instancias</i> .	(S.F)

Figura 5. *Legislación Universitaria armonizada para prevenir, eliminar y sancionar violencias*. Compilación propia. Secretaría Técnica (UAEMéx, 2023).





4. Marco Jurídico

Para Loera Ochoa, la Cultura de Paz es un factor indispensable y base del éxito del nuevo paradigma constitucional de justicia en México, ya que “...con motivo de las reformas constitucionales en materia de derechos humanos del 11 de junio del 2011, las cuales impactan al ordenamiento jurídico mexicano, tanto teórica como normativamente. Así, el tema de los derechos humanos, se convierte no solo en modelo jurídico, sino en una forma de vida en nuestro país” (Loera Ochoa, 2017, p. 189).

Normativas para que el Sector Educativo incluya y promueva la Cultura de Paz

Aunque la armonización se llevó a cabo en todos los ordenamientos, se han seleccionado los que, en particular, se relacionan con el ámbito educativo. Los siguientes instrumentos jurídicos incluyen el desarrollo de una Cultura de Paz, ya sea desde su creación o en sus reformas legales.

Instrumento normativo	Última reforma
Ley General de Educación	2019
Ley General de Educación Superior	2021
Ley General de Educación Física y Deporte (Decreto 2014)	2022
Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes	2023
Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007)	
Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2016)	2022
Ley de Educación del Estado de México	2021
Ley de Mediación, Conciliación y Promoción de la Paz Social para el Estado de México y su Reglamento	2022
Programa Nacional para la Prevención Social de la Violencia y la Delincuencia	Vigente de 2013 a la fecha
Programa Nacional de Educación Superior 2020 -2024	2022
Plan Nacional de Desarrollo 2019 – 2024, Presidencia de la República	n/a
Plan Sectorial de Educación 2018 – 2024, Secretaría de Educación Pública (SEP)	n/a
Plan Estatal de Desarrollo 2017 – 2023	n/a

Figura 6. Normativas para que el Sector Educativo incluya y promueva la Cultura de Paz. Compilación propia. Secretaría Técnica (UAEMéx, 2023).

Para el caso de la UAEMéx, la Ley General de Educación (LGE), aborda en su artículo 15, fracción V, los fines de la educación media superior (EMS), y aborda la cultura de paz en los artículos 30 y 74:

Artículo 15. La educación que imparta el Estado, sus organismos descentralizados y los particulares con autorización o con reconocimiento de validez oficial de estudios, persigue los siguientes fines:

- V. Formar a los educandos en la cultura de la paz, el respeto, la tolerancia, los valores democráticos que favorezcan el diálogo constructivo, la solidaridad y la búsqueda de acuerdos que permitan la solución no violenta de conflictos y la convivencia en un marco de respeto a las diferencias;

Artículo 30. Los contenidos de los planes y programas de estudio de la educación que impartan el Estado, sus organismos descentralizados y los particulares con autorización o con reconocimiento de validez oficial de estudios, de acuerdo con el tipo y nivel educativo, serán, entre otros, los siguientes:

- XXI. La promoción del valor de la justicia, de la observancia de la ley y de la igualdad de las personas ante ésta, la cultura de la legalidad, de la inclusión y la no discriminación, de la paz y la no violencia en cualquier tipo de sus manifestaciones, así como la práctica de los valores y el conocimiento de los derechos humanos para garantizar el respeto a los mismos;

Artículo 74. Las autoridades educativas, en el ámbito de su competencia, promoverán la cultura de paz y no violencia para generar una convivencia democrática basada en el respeto a la dignidad de las personas y de los derechos humanos. Realizarán acciones que favorezcan el sentido de comunidad y solidaridad, donde se involucren los educandos, los docentes, madres y padres de familia o tutores, así como el personal de apoyo y asistencia a la educación, y con funciones directivas o de supervisión para prevenir y atender la violencia que se ejerza en el entorno escolar.

Para cumplir con lo establecido en este artículo, se llevarán a cabo, entre otras, las siguientes acciones:

- I. Diseñar y aplicar estrategias educativas que generen ambientes basados en una cultura de la paz, para fortalecer la cohesión comunitaria y una convivencia democrática;
- II. Incluir en la formación docente contenidos y prácticas relacionados con la cultura de la paz y la resolución pacífica de conflictos;
[...]
- VI. Celebrar convenios de cooperación, coordinación y concertación con los sectores públicos, privados y sociales, para promover los derechos de las niñas, niños, adolescentes y jóvenes, y el fomento de la cultura de la paz, resolución no violenta de conflictos, fortalecimiento de la cohesión comunitaria y convivencia armónica dentro de las escuelas;

Por su parte, la nueva Ley General de Educación Superior (LGES), creada en abril del 2021, en el artículo 8 fracción X establece la cultura de paz y la resolución pacífica de los conflictos, mientras que en los artículos 42 y 43 establece la obligatoriedad para que las IES prevengan, atiendan y, primordialmente, se conviertan en espacios libres de todos los tipos y modalidades de violencia, en específico la de género; para lo cual se plasman las siguientes medidas que las universidades deberán adoptar en sus ámbitos institucional, académico y de la prestación del servicio:

Artículo 42. Las instituciones de educación superior, con el apoyo de las autoridades respectivas, en sus ámbitos de competencia, promoverán las medidas necesarias para la prevención y atención de todos los tipos y modalidades de violencia, en específico la de género, así como para la protección del bienestar físico, mental y social de sus estudiantes y del personal que labore en ellas [...].

Artículo 43. El Estado reconoce la importancia y coadyuvará a garantizar que las instituciones de educación superior se constituyan como espacios libres de todo tipo y modalidad de violencia, en específico la de género, y de discriminación hacia las mujeres, para garantizar el acceso pleno al derecho a la educación superior.

En el ámbito de su competencia, conforme a sus procedimientos normativos y de acuerdo con sus características, las instituciones de educación superior promoverán, entre otras, la adopción de las siguientes medidas:



I. En el ámbito institucional:

- a)** Emisión de diagnósticos, programas y protocolos para la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos y modalidades de violencia; en el caso de la violencia contra las mujeres, se excluirán las medidas de conciliación o equivalentes como medio de solución de controversias;
- b)** Creación de instancias con personal capacitado para la operación y seguimiento de protocolos para la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos y modalidades de violencia, en específico la que se ejerce contra las mujeres;
- c)** Adopción de medidas para considerar la violencia que se ejerce contra las mujeres como causa especialmente grave de responsabilidad;
- d)** Aplicación de programas que permitan la detección temprana de los problemas de los tipos y modalidades de la violencia contra las mujeres en las instituciones de educación superior, para proporcionar una primera respuesta urgente a las alumnas que la sufran;
- e)** Realización de acciones formativas y de capacitación a toda la comunidad de las instituciones de educación superior en materia de derechos humanos, así como de la importancia de la transversalización de la perspectiva de género;
- f)** Promoción de la cultura de la denuncia de la violencia de género en la comunidad de las instituciones de educación superior, y
- g)** Creación de una instancia para la igualdad de género cuya función sea la incorporación de la perspectiva de género en todas las acciones que lleve a cabo la institución;

II. En el ámbito académico:

- a)** Incorporación de contenidos educativos con perspectiva de género que fomenten la igualdad sustantiva y contribuyan a la eliminación de todos los tipos y modalidades de violencia, en específico la que se ejerce contra las mujeres, así como los estereotipos de género y que estén basados en la idea de la superioridad o inferioridad de uno de los sexos, y
- b)** Desarrollo de investigación multidisciplinaria encaminada a crear modelos para la detección y erradicación de la violencia contra las mujeres en las instituciones de educación superior, y

III. En el entorno de la prestación del servicio:

- a)** Fomento de senderos seguros dentro y fuera de las instalaciones de las instituciones de educación superior;
- b)** Promoción del mejoramiento del entorno urbano de las instituciones de educación superior, así como de su infraestructura para la generación de condiciones de seguridad de las mujeres;
- c)** Dignificación de las instalaciones sanitarias con la implementación de medidas que respeten los derechos y la dignidad de las mujeres y se constituyan como espacios libres de violencia;
- d)** Fomento de medidas en el transporte público para garantizar la seguridad de las alumnas, académicas y trabajadoras de las instituciones de educación superior en los trayectos relacionados con sus actividades académicas y laborales, respectivamente, y
- e)** Promoción de transporte escolar exclusivo para mujeres.

Las medidas establecidas en la fracción III de este artículo serán complementarias y coadyuvantes a las que realicen las autoridades respectivas en el ámbito de su competencia. La instancia para la igualdad de género dentro de la estructura de las instituciones de

educación superior será la encargada de realizar el seguimiento de las acciones a las que se refiere este artículo.

Otra de las reformas legales que incide en las actividades de la UAEMéx, es la llevada a cabo a la Ley General de Educación Física y Deporte, tendente a combatir el uso del lenguaje y actitudes discriminatorias entre deportistas y por parte de la afición; para establecer o promover los protocolos que permitan identificar la violencia física y verbal y sus niveles de gravedad en los que se pueda incurrir, para que las instituciones pueden tener elementos objetivos para aplicar las sanciones correspondientes; y, para continuar impulsando las acciones encaminadas a concientizar a niñas, niños y adolescentes sobre las problemáticas de utilizar lenguaje y actitudes discriminatorias para contribuir a una cultura de paz, y respeto de derechos humanos.

Continuando con la materia, la Ley de Mediación, Conciliación y Promoción de la Paz Social para el Estado de México también involucra a las Instituciones Educativas como expresamente lo señalan sus artículos 1° y 4° *“...todas las personas tienen derecho a una educación para la paz en las instituciones educativas...”* y, para el caso de la UAEMéx, principalmente incidiría en la Educación Media Superior (EMS) de acuerdo con el artículo 4:

Artículo 2.- Todas las personas tienen derecho a una educación para la paz en las instituciones educativas y éstas a su vez el deber de hacer comprender a los alumnos, la conveniencia social de la construcción permanente de la paz.

Artículo 3.- Todos los habitantes del Estado de México tienen derecho de recurrir al diálogo, negociación, mediación, conciliación y justicia restaurativa para la solución de sus conflictos. Tratándose de Pueblos Indígenas, las instancias competentes deberán proveer lo necesario para garantizar a este sector de la población, dichos medios y derechos, en respeto a sus usos y costumbres.

Artículo 4.- El Poder Ejecutivo a través de la Secretaría de Educación del Gobierno del Estado de México, debe incluir en los programas educativos oficiales, métodos que fomenten la utilización del diálogo, la negociación, la mediación, la conciliación y los programas de justicia restaurativa.

La Secretaría de Educación se podrá coordinar con el Centro Estatal con la finalidad de implementar en las instituciones educativas, la mediación escolar, cuando sea solicitado por la autoridad escolar.



Legislación Universitaria de la UAEMéx sobre la Cultura de Paz

Desde sus máximos ordenamientos, la UAEMéx contempla los derechos humanos, la paz y la no violencia, entre otros principios, que permean en todo el marco jurídico institucional hasta alcanzar los Reglamentos y Protocolos que procedimentan las sanciones para quienes falten a esta sana convivencia.

En el artículo 5, Título Primero de la Ley de la Universidad Autónoma del Estado de México, está plasmado el ejercicio de la libertad:

Artículo 5. La Universidad asegurará las libertades de cátedra y de investigación, basadas en el libre pensamiento destinado a la comprensión y entendimiento de la realidad, de la naturaleza propia del hombre, de la sociedad y de las relaciones entre éstos.

En el ejercicio de estas libertades, los integrantes de la comunidad universitaria observarán las disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la particular del Estado de México, la presente Ley y reglamentación aplicable.

En tanto, las reformas a los Principios Generales con la adición de los artículos 3 Bis y 3 Ter del Capítulo I del Estatuto Universitario de la Universidad Autónoma del Estado de México es, en particular, donde la UAEMéx consagra su compromiso para promover la construcción de una Cultura de Paz y Justicia

Artículo 3. Las actividades de la Universidad se desarrollarán en la práctica del sistema de vida democrático.

Para ello, la Universidad asegurará la forma de gobierno que le asigna su Ley, observará su régimen jurídico interior y garantizará la participación de su comunidad en el análisis y definición de sus decisiones.

En todo caso, la participación será a través de los órganos de gobierno e instancias académicas y administrativas legalmente constituidos.

Artículo 3 Bis. Además de los principios previstos en el artículo 3º fracción VII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Universidad fomentará y fortalecerá entre sus integrantes, los valores y principios connaturales a su ser y deber ser, siguientes: democracia, responsabilidad social, justicia, pluralismo, identidad, transparencia y rendición de cuentas.

Artículo 3 Ter. La Universidad promoverá la construcción de una cultura de paz y justicia en las relaciones de quienes integran la comunidad universitaria y de éstos con la Institución; así como delimitará la responsabilidad de las distintas instancias, autoridades y personas, en la construcción de relaciones humanas pacíficas, equilibradas y solidarias; para ello contará con un Programa Universitario de Cultura de Paz y Justicia que oriente,

integre y armonice la participación de la Administración Central y los espacios académicos, la cual deberá quedar plasmada en los planes de desarrollo y programas operativos.

Las instancias y espacios universitarios, observando los principios de tolerancia, respeto, igualdad y no discriminación, llevarán a cabo acciones y conformarán planes y programas específicos orientados a prevenir, atender y sancionar cualquier tipo de violencia, y en especial la violencia de género, que lesione o sea susceptible de dañar la dignidad o integridad de quienes conforman la comunidad universitaria.

Artículo 3 Quáter. La Universidad garantizará los derechos laborales, así como el acceso igualitario de mujeres, hombres y personas no binarias, a las oportunidades laborales, eliminando toda práctica y expresión discriminatoria que atente contra la dignidad humana, menoscabe o anule los derechos y libertades de su personal académico y administrativo.

Artículo 3 Quinques. Las actividades que se lleven a cabo en la Universidad, o fuera de ella, siempre que estén vinculadas con aspectos académicos, deberán realizarse observando una actitud de respeto, defensa y preservación del ambiente y equilibrio ecológico, y un aprovechamiento adecuado de los recursos naturales, materiales y tecnológicos, todo ello encaminado hacia un desarrollo sustentable.

Artículo 4. Las relaciones laborales de la Universidad con su personal académico y personal administrativo se regularán por el apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo, la Legislación de la Universidad Autónoma del Estado de México, los Contratos Colectivos de Trabajo celebrados con los Sindicatos titulares del Personal Académico y del Personal Administrativo, los Reglamentos Interiores de Trabajo y demás disposiciones conducentes.

Concordarán con la autonomía, las libertades de cátedra y de investigación, así como con el objeto y fines institucionales, en los términos del artículo 3o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

El Capítulo VII del Estatuto Universitario está dedicado a la Responsabilidad Universitaria, y sus respectivos procedimientos se encuentran contenidos y expresamente definidos en la reglamentación derivada, lo que se puede observar desde los artículos 43, 44 y 45 en sus respectivas fracciones:

Artículo 43. Son causales graves de faltas a la responsabilidad universitaria: suspender ilegalmente, en forma pacífica o violenta, en todo o en parte, las actividades de la Universidad, de un Organismo Académico, Centro Universitario, Dependencia Académica o Plantel de la Escuela Preparatoria, o apoderarse, retener, disponer, aprovecharse, destruir o alterar, en forma pacífica o violenta, en todo o en parte, los bienes o instalaciones del patrimonio de la Institución.

Artículo 43 Bis. Se constituyen como faltas a la responsabilidad universitaria para quienes integran al alumnado y al personal académico, las siguientes:



- I. Acoso sexual.
- II. Hostigamiento sexual.
- III. Bullying.
- IV. Ciberbullying.
- V. Cosificación.
- VI. Mobbing.
- VII. Violencia de género.
- VIII. Violencia digital.
- IX. Violencia física.
- X. Violencia psicológica.
- XI. Violencia sexual.
- XII. Actos sexuales.
- XIII. Robo.
- XIV. Maltrato.
- XV. Discriminación por cualquier motivo.
- XVI. Introducir, portar y/o consumir bebidas alcohólicas, narcóticos, enervantes o cualquier otra sustancia no autorizada, en las instalaciones de la Universidad o acudir a ellas bajo sus efectos.
- XVII. Tratos inhumanos, crueles o degradantes.
- XVIII. Coartar la libertad de expresión.
- XIX. Uso indebido de datos personales.
- XX. Cualquier otra conducta que vulnere derechos humanos y universitarios.
- XXI. Las demás señaladas en la normatividad universitaria.

Las conductas señaladas en las fracciones I, II y IV se constituyen como faltas, independientemente de si se realizan dentro o fuera de las instalaciones de la Universidad, en este último caso, siempre que las personas involucradas estén vinculadas con la Institución.

Las faltas señaladas en este artículo serán definidas en la reglamentación derivada, a fin de contar con los términos necesarios para su correcta aplicación.

Artículo 44. Se consideran como faltas a la responsabilidad universitaria para quienes integran al alumnado, además de las previstas en el artículo 43 Bis de este ordenamiento, las siguientes:

- I. Incumplir las responsabilidades y obligaciones establecidas en la legislación universitaria.
- II. Dañar física, moral o patrimonialmente a cualquier integrante de la comunidad universitaria.
- III. Dañar el patrimonio universitario.
- IV. Suplantar, ser suplantado o realizar actos fraudulentos en las evaluaciones académicas.
- V. Falsificar o utilizar documentos apócrifos para cualquier fin, en su relación con la Universidad.

- VI. Derogada.
- VII. Portar armas de cualquier tipo en las instalaciones de la Universidad. Se exceptúan aquellas que resulten inherentes a las labores, actividades o prácticas académicas.
- VIII. Realizar actos que suspendan las labores académicas, sin causa justificada.
- IX. Inducir a terceras personas para dañar, de cualquier forma, a la Universidad o a sus integrantes.
- X. Las demás que establezca la legislación universitaria.

Artículo 45. Se consideran como faltas a la responsabilidad universitaria para quienes integran al personal académico, además de las previstas en el artículo 43 Bis de este ordenamiento, las siguientes:

- I. Incumplir las responsabilidades y obligaciones establecidas en la legislación universitaria de naturaleza distinta a la laboral.
- II. Dañar física, moral o patrimonialmente a cualquier integrante de la comunidad universitaria.
- III. Denostar o menospreciar de palabra u obra el prestigio de la Institución.
- IV. Abstenerse de participar, intervenir o desempeñar algún cargo o comisión de gobierno o académico sin causa justificada.
- V. Inducir a terceras personas para dañar, de cualquier forma, a la Universidad o a sus integrantes.
- VI. Usar como propios o reproducir por cualquier medio, total o parcialmente documentos, información, materiales, instrumentos y otros que sean recibidos de los alumnos, sin autorización y reconocimiento de éstos.
- VII. Dañar el patrimonio universitario.
- VIII. Realizar actos que suspendan las labores académicas con fines distintos a los previstos para las mismas.
- IX. Utilizar los recursos humanos, financieros o materiales que tenga a su cargo, en beneficio o aprovechamiento personal o de terceros.
- X. Abstenerse de informar a la Autoridad Universitaria cuando tenga impedimento legal para participar en algún órgano colegiado interno.
- XI. Incurrir en desviación o abuso de autoridad, o cometer agravios en perjuicio de terceros.
- XII. Falsificar o utilizar documentos apócrifos para cualquier fin, en su relación con la Universidad.
- XIII. Las demás que establezca la legislación universitaria.





5. Justificación

La educación superior debe desempeñar una función fundamental en la promoción de la paz, el entendimiento mutuo y la tolerancia y en la creación de la confianza mutua entre los pueblos y las naciones, como Universidad tenemos el compromiso de instaurar mecanismos de paz que lleven a la resolución de conflictos y que éstos sean parte de ámbito idóneo para que se ejerza una justicia incluyente y cercana a la comunidad universitaria.

En el Plan Rector de Desarrollo Institucional, se plantea como política institucional el garantizar que las y los estudiantes adquieran conocimientos teóricos y prácticos para promover el desarrollo sostenible, los derechos humanos, la igualdad de género, la promoción de cultura de paz y la diversidad cultural. Asimismo, la UAEMéx tiene el compromiso de formar profesionistas que atiendan problemáticas actuales con un sentido humano, ético, igualdad de género, cultura de paz y desarrollo sostenible.

Con la incorporación de la Cultura de Paz en los planes de estudio de la educación media superior y superior de la UAEMéx, se pretende que el alumnado tenga una visión más amplia sobre cómo debe de ser construida una sociedad justa, igualitaria, equitativa, solidaria y sostenible. También, se busca que a través de los espacios de reflexión y discusión se estimule la conciencia ética y la responsabilidad social.

Como una comunidad en la que se genera, estudia, preserva, transmite y extiende el conocimiento universal, con el fin de colaborar al logro de nuevas y mejores formas de existencia y convivencia humana, este plan de trabajo busca brindar las oportunidades que favorezcan el desarrollo de las habilidades de liderazgo en los alumnos, enfocadas en la promoción de la paz, la justicia y la resolución pacífica de conflictos.



6. Diagnóstico institucional

En el año 1999 la UAEMéx fue una de las instituciones de educación superior pioneras en ofrecer un programa educativo con un currículo dedicado completamente al estudio de la paz, a través de la Maestría en Estudios para la Paz y el Desarrollo, impartida en la Facultad de Ciencias Sociales y Políticas.

Dicho posgrado inició en 1999 y al 2023 se encuentra en su treceava promoción y pertenece al entonces denominado Programa Nacional de Posgrados de Calidad (PNPC). Actualmente, cuenta con el nivel “En Desarrollo” del Consejo Nacional de Humanidades, Ciencia y Tecnología (CONAHCyT).



Figura 7. Número de alumnos matriculados por cohorte generacional de la Maestría en Estudios para la Paz y el Desarrollo, de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales (SPDI, 2023).

Como es de destacar, dentro del quehacer educativo, la Universidad Autónoma del Estado de México ha reconocido a personalidades internacionales, cuyas vida y obra han sido legado para la humanidad e igualmente, han contribuido a la construcción de sociedades más pacíficas. En el 2004, la UAEMéx le otorgó el Doctorado Honoris Causa a Rigoberta Menchú Tum, Premio Nobel de la Paz (UAEMéx, 2005, p. 22). En el mismo, sentido en el 2011 se reconoció el trabajo del Dr. Norman Ernest Borlaug, padre de la revolución

verde y la agricultura moderna y Premio Nobel de la Paz, por lo que el Honorable Consejo Universitario aprobó otorgar el doctorado honoris causa post mortem al Doctor Borlaug (UAEMéx, 2012, p. 34).

En 2015 la Facultad de Ciencias de la Conducta en conjunto con la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales llevaron a cabo los diplomados Acoso Escolar y Cultura de Paz para una Convivencia Escolar Armónica, dirigidos al personal de los sistemas Nacional y Estatal para el Desarrollo Integral de la Familia (UAEMéx, 2016, p. 24). Con estas acciones la UAEMéx ha refrendado el compromiso que tiene para con la sociedad llevando cursos de capacitación a personal de entidades gubernamentales e igualmente, contribuyendo a la disseminación del conocimiento.

El año 2015 fue capital pues durante el mes de septiembre, durante la Cumbre de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, los líderes mundiales adoptaron la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Esta agenda incluía un conjunto de 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y 169 metas asociadas, destinadas a hacer frente a los desafíos sociales, económicos y ambientales más apremiantes del mundo. Esta acción representó para la UAEMéx una directriz capital de compromiso social para articular sus funciones adjetivas y sustantiva con el fin de incidir en la formación del alumnado de nivel medio superior y superior.

En el 2020 con el propósito de equidad de género y de fomentar una cultura de paz y habiendo adoptado una política basada en los ODS, el H. Consejo Universitario aprobó la integración de unidades de aprendizaje de ética aplicada en los programas educativos en la UAEM: una en el bachillerato y dos en el nivel de estudios profesionales (UAEMéx, 2021, p. 90). En el mismo año, con el fin de incentivar una atmósfera de armonía que convirtiera los escenarios de conflicto en posibilidades de crecimiento, mediante actividades educativas enfocadas en asesores, mentores y educadores se impartió el programa Educar para Transformar, integrado por cuatro cursos: i) Nociones Básicas de Educación para la Paz; ii) Igualdad de Género; iii) Prevención de la Violencia contra Niñas y Mujeres y iv) Palabras que Dejan Huella: Lenguaje, Poder y Violencia Sexual (UAEMéx, 2021, p. 116).



Con el propósito de promover los resultados de la investigación orientada a prevenir, atender y enfrentar la violencia de género, se organizó el Premio Iberoamericano de Ensayo Científico Sor Juana Inés de la Cruz 2020. La actividad convocó a participar a investigadoras, académicas, científicas, alumnas, egresadas o expertas de México e Iberoamérica con ensayos informativos, filosóficos o científicos relacionados con las temáticas de mujeres humanistas, promoción de una cultura de paz, igualdad de género y lucha contra la violencia (UAEMéx, 2021).

Además de reflejar acciones presenciales y derivado de la pandemia por Covid-19, en el 2020 se desarrollaron estrategias para migrar las actividades presenciales de divulgación cultural a plataformas digitales. Con la finalidad de sensibilizar a la comunidad universitaria y a la sociedad sobre la importancia alcanzar una equidad de género que permita la sana convivencia y desarrollar una cultura de paz se crearon las campañas: #DetengamosLaViolencia (UAEMéx, 2021, p. 273)

En el 2020 las protestas de las estudiantes universitarias en contra de la violencia de género en la UAEM, a las cuales se sumaron otras reivindicaciones de algunos espacios académicos, derivaron en un proceso de negociación y atención de 28 pliegos petitorios de los grupos inconformes.

Igualmente, en 2020 con el fin de contribuir al establecimiento de integrar documentos de actuación frente a diversas formas de violencia, la Coordinación Institucional de Equidad de Género (CIEG) elaboró: i) Manual para primeros respondientes en casos de violencia de género; ii) Guía para evitar la victimización secundaria; iii) Guía para una práctica docente con perspectiva de género; diseño de un taller para evitar la reincidencia en casos de violencia de género; iv) Manual de lenguaje incluyente y comunicación no sexista; v) Manual para evitar la discriminación; vi) Decálogo de derechos de las víctimas; vii) Campañas de autocuidado; viii) Encuesta sobre violencia sexual; ix) Evaluación de transferencia de conocimientos; x) Instrumento de prácticas igualitarias en el aula; xi) Guía para la identificación de la violencia de género. Adicionalmente, se diseñó el recurso didáctico: Introducción a la educación para la paz por la igualdad de género (UAEMéx, 2021, p. 290).

En el 2021 se realizó el programa cultural de actividades con perspectiva de género para promover los derechos humanos, la ética y la cultura de paz, con el objetivo de fomentar el respeto, inclusión, equidad, justicia, tolerancia y responsabilidad, se llevó a cabo la exposición temporal “8a Bienal Internacional de Arte Visual Universitario” resultado de la convocatoria hecha a instituciones de educación superior nacionales y extranjeras (UAEMéx, 2021).

Para 2021, el resultado de la aplicación de los instrumentos de evaluación de la satisfacción del usuario fue de 93.2%, impactando favorablemente al otorgar servicios de calidad a nuestra comunidad universitaria.

En 2021, la UAEMéx en alianza con la Dirección de Seguridad Pública y la Dirección de Prevención Comunitaria de Toluca implementó el Programa Ambientes de Paz y Desarrollo. Dentro de estas acciones, con el objetivo de fomentar la prevención de la violencia se firmó la carta compromiso para certificar como Centros de Paz y Desarrollo a las Facultades, Planteles de la Escuela Preparatoria, Escuela e Institutos ubicados en Toluca (UAEMéx, 2022, p. 303).

Durante el 2022 a través de la incorporación de unidades de aprendizaje en nueve programas de estudios con temas sobre ética, cultura de paz, inclusión e igualdad, se consolida el compromiso institucional para con la formación de universitarios éticos, con un sentido de inclusión e igualdad y conscientes de su contribución en la construcción de la paz. (UAEMéx, 2023, p. 59).

En 2022, estudiantes de la Licenciatura en Artes Plásticas y Arte Digital pintaron el Mural por la Paz en el Centro de Bachillerato “José Vasconcelos” en San José El Llanito, en Lerma (UAEMéx, 2023, p. 153). En el marco de la Feria Internacional del Libro Estado de México FILEM 2022, la Compañía Universitaria de Teatro presentó la obra “Don Tiburcio, el tiburón”, en formato de títeres cuya temática tiene como eje central la cultura de paz (UAEMéx, 2023, p. 156). En lo que respecta a las artes visuales, en el 2022 se organizó el “XVII Encuentro de Videocorto A Pantalla Abierta 2022” bajo el tema “Cultura de paz”, que reunió a 121 jóvenes cineastas de Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Cuba, Chile, EE.UU, España, Francia, Guatemala, México y Perú (UAEMéx, 2023, p. 167).



En 2022 en el Teatro Universitario “Los Jaguares” se llevó a cabo el Primer Festival “Arte en Construcción”, en el que los estudiantes participantes presentaron de manera presencial el producto de su esfuerzo y dedicación. Las exposiciones representan un manifiesto social y cultural de su tiempo; por ello, en la Galería Délfica se presentó la exposición colectiva internacional de arte objeto, fotografía, arte textil, video instalación y gráfica titulada “SORORIDADES, género, arte y educación para la paz” con artistas procedentes de: Argentina, México, Chile, Colombia, España, Japón, Venezuela; para su difusión se realizaron cinco cápsulas con el objeto de sensibilizar a los universitarios en temáticas de género y propiciar acercamientos al arte y la cultura (UAEMéx, 2023, p. 181)

Con el fin de construir un entorno armónico dentro de una cultura de paz y respeto para el desarrollo y convivencia de quienes integran la comunidad universitaria, y como un esfuerzo institucional de implementar normas que propicien y coadyuven en la construcción de un espacio libre de todo tipo de violencia, en especial la de género, en el mes de enero del 2022, fue expedido el Reglamento del Procedimiento de Responsabilidad Universitaria (UAEMéx, 2023, p. 296).

Como parte de las acciones de defensa, protección, estudio y divulgación de los derechos universitarios y humanos, en coordinación con el Poder Judicial del Estado de México, en mayo de 2022, se llevó a cabo la Semana de Acceso a la Cultura de Paz con el objetivo fundamental de constituir una vía de acción para consolidar mejores formas de convivencia humana (UAEMéx, 2023, p. 335).

7. Alineación del Plan de Trabajo “Cultura de Paz” 2023 con el Plan Rector de Desarrollo Institucional 2021-2025 y Plan General de Desarrollo 2021-2033.

Educación humanista y de calidad	Ofertar programas educativos de nivel medio superior y superior bajo un marco de respeto, interculturalidad, igualdad sustantiva, inclusión y sustentabilidad.
Investigación con compromiso social	Fortalecer la investigación científica, tecnológica y humanística bajo un marco de respeto, interculturalidad, igualdad sustantiva, inclusión y sustentabilidad.
Difusión de la cultura con inclusión	Promover y potenciar el talento artístico del alumnado bajo un marco de respeto, interculturalidad, igualdad sustantiva, inclusión y sustentabilidad.
Vinculación universitaria y emprendimiento	Generar extensión y vinculación efectiva que se refleje en alianzas sólidas con los diferentes sectores de la sociedad bajo un marco de respeto, interculturalidad, igualdad sustantiva, inclusión y sustentabilidad.
Gobierno universitario participativo	Ofrecer esquemas de elección democráticos y participativos bajo un marco de respeto, interculturalidad, igualdad sustantiva, inclusión y sustentabilidad.
Finanzas efectivas	Consolidar el saneamiento de las finanzas bajo un marco de respeto, interculturalidad, igualdad sustantiva, inclusión y sustentabilidad.
Administración universitaria	Atender oportunamente los requerimientos de las funciones sustantivas y adjetivas al optimizar el uso de la infraestructura bajo un marco de respeto, interculturalidad, igualdad sustantiva, inclusión y sustentabilidad.
Planeación participativa	Contar con procesos de planeación actualizados y homologados bajo un marco de respeto, interculturalidad, igualdad sustantiva, inclusión y sustentabilidad.
Marco jurídico, moderno y equilibrado	Actualizar permanentemente el marco normativo universitario bajo un marco de respeto, interculturalidad, igualdad sustantiva, inclusión y sustentabilidad.
Comunicación universitaria	Contar con un modelo de comunicación universitaria elaborado bajo un marco de respeto, interculturalidad, igualdad sustantiva, inclusión y sustentabilidad.
Control y evaluación de la gestión	Contar con un modelo de gestión bajo un marco de respeto, interculturalidad, igualdad sustantiva, inclusión y sustentabilidad.
Acceso a la información universitaria	Garantizar el acceso a la información a través de un proceso de transparencia bajo un marco de respeto, interculturalidad, igualdad sustantiva, inclusión y sustentabilidad.
Salud y bienestar integral	Ofrecer protocolos sanitarios y de seguridad bajo un marco de respeto, interculturalidad, igualdad sustantiva, inclusión y sustentabilidad.
Ética, derechos humanos, igualdad de género e inclusión	Asegurar el desarrollo de actividades institucionales bajo un marco de respeto, interculturalidad, igualdad sustantiva, inclusión y sustentabilidad.
Sustentabilidad universitaria	Adoptar una cultura ambiental acorde con las directrices nacionales e internacionales bajo un marco de respeto, interculturalidad, igualdad sustantiva, inclusión y sustentabilidad.

Figura 8. Alineación del Plan de Trabajo “Cultura de Paz” 2023 con el PRDI 2021-2025 y PGD 2021-2033. Elaboración propia. Secretaría Técnica (UAEMéx, 2023).



Educación humanista y de calidad

Acorde con los objetivos, políticas y estrategias del eje para el Desarrollo Institucional “Educación Humanista y de Calidad”, establecido en el Plan Rector de Desarrollo Institucional 2021-2025, la Secretaría de Docencia, mediante la actualización y modernización de los programas de estudio —tanto de nivel medio superior como de los estudios profesionales— contribuye a la formación de personas con mayor responsabilidad y compromiso social, ético, cívico, ambiental, democrático y plural, así como la igualdad de género y cultura de paz (UAEMéx, 2021).

A su vez y en apego a los objetivos que en la materia promueven instancias como la ONU a través de la Agenda 2030, la Secretaría de Docencia fomenta la Cultura de Paz y la Equidad de Género como eje transversal para el desarrollo de actividades de capacitación docente, el aprovechamiento de recursos tecnológicos, el desarrollo de talleres, pláticas, cursos y conferencias que, dirigidos a la comunidad estudiantil de los diez planteles de la escuela preparatoria y de los 40 espacios académicos, tienen como propósito fortalecer las competencias profesionales complementarias de los estudiantes así como favorecer sus habilidades sociales a través del conocimiento y la sensibilidad sobre la igualdad de género, fomento de valores humanistas, cultura de paz e inclusión, a fin de construir sociedades caracterizadas por el desarrollo sostenible.

En el mismo sentido, la Dirección de Centros Universitarios y Unidades Académicas Profesionales diseña y realiza actividades encaminadas a la sensibilización de la cultura de paz, la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos de violencia, en específico la de género, que lesione o sea susceptible de dañar la dignidad o integridad de quienes conforman la comunidad universitaria.



Investigación con compromiso social

Con base en el Programa de acción sobre una cultura de paz de la ONU que establece ocho líneas para que prevalezca una cultura de paz, las actividades de la Secretaría de Investigación y Estudios Avanzados atienden como ejes transversales, temas directamente vinculados a los ODS, que se manifiestan en acciones que fomentan la cultura de la paz.

La internacionalización, con movilidad de estudiantes de posgrado, docentes en estancias de investigación y proyectos vinculados con otras instituciones en los que se colabora con culturas distintas, tiene que ver con la comprensión y la tolerancia y con el respeto de los derechos humanos.

El propósito institucional que contribuye a democratizar la ciencia y apoyar la comunicación participativa y la libre circulación de información y conocimientos; al hacer accesible a todas las personas, publicaciones resultado de la investigación, tesis de estudiantes de posgrado, nuestras revistas y ediciones en la Hemeroteca Digital, a través de la Oficina de Conocimiento Abierto.

Los programas de posgrado promueven una cultura de paz mediante la educación, particularmente con doctorados y maestrías con temas para la paz y el desarrollo libre de violencia, tolerancia y la solidaridad, desarrollo sustentable y género y sociedad, entre otros.

La participación democrática tanto en Cátedras, proyectos de Investigación y redes claramente tiene que ver con educación mientras que, con el tema de atender grupos vulnerables, se está promoviendo la solidaridad, comprensión, derechos humanos, igualdad entre mujeres y hombres.

Entre los eventos académicos y actividades con la sociedad que fomentan el diálogo y la cooperación entre diferentes actores sociales, políticos y culturales, para buscar soluciones pacíficas a los conflictos que afectan a las mujeres como la violencia de género, la discriminación, la pobreza y la exclusión. Destaca el Parlamento de Mujeres y el Seminario permanente de Género, además de otras actividades como cine debate, pláticas y conferencias.



Difusión de la cultura con inclusión

La cultura de paz promueve valores como la igualdad, solidaridad, comprensión y respeto, con la finalidad de crear un ambiente armónico y tolerante en la sociedad, en este sentido, la Secretaría de Difusión Cultural busca sensibilizar a las y los universitarios en temas de ética, tolerancia, no violencia y derechos humanos, con el propósito de fortalecer la identidad institucional y refrendar los valores universitarios. Por ello, se realizan diversas actividades culturales que fomentan la cultura de paz, tales como: conferencias presenciales y virtuales, exposiciones físicas y virtuales, talleres para niñas y niños y personas con discapacidad.

Vinculación universitaria y emprendimiento

La Universidad Autónoma del Estado de México es una institución preocupada por la generación de proyectos que permitan el pleno desarrollo de su comunidad, por lo que lleva a cabo diversas actividades a través de la Secretaría de Extensión y Vinculación para contribuir en el establecimiento y respeto de la cultura de paz a través de la conmemoración del día internacional de la paz. En ese sentido, se buscan los canales adecuados para generar mayor conciencia sobre la igualdad de género, por lo que la Secretaría de Extensión y Vinculación programa de forma frecuente pláticas que coadyuven a mejorar, prevenir o controlar conductas que afecten la convivencia entre universitarios, así como fomentar espacios en donde el alumnado realice su servicio social y prácticas profesionales en instituciones que contribuyan a la consolidación de la paz.

Gobierno universitario participativo

La Secretaría de Rectoría trabaja de manera permanente para promover la cultura de la paz, fomentando un clima de armonía y bienestar entre sus integrantes, esto, basado en el respeto mutuo y la colaboración construyendo un mundo más pacífico y con lazos de hermandad más sólidos.

La identidad universitaria ha buscado impregnar en cada una de sus actividades la cultura de paz y la igualdad de género, lo cual implica retomar estos temas de manera



transversal para toda la comunidad. Desde la dirección de órganos colegiados, con la participación de directores y directoras, así como de sus consejeros y consejeras, se promueve el diálogo, la práctica de valores, el consenso y la toma de decisiones en beneficio de todos y todas.

Finanzas efectivas

La Secretaría de Finanzas en un marco de legalidad, transparencia y rendición de cuentas, ha programado y asignado oportunamente recursos económicos a los distintos espacios universitarios de nuestra Máxima Casa de Estudios Mexiquense enfocados al desarrollo de las acciones que contribuyan a la consolidación de una cultura de paz que permita prevenir, atender, sancionar y erradicar todo tipo y modalidad de violencia, especialmente contra las mujeres.

En congruencia con lo señalado, específicamente en la Secretaría de Finanzas se han organizado espacios de reflexión y diálogo que hacen posible visibilizar y reconocer la pertinencia de la perspectiva de género, el fomento a la no discriminación, la promoción de un trato igualitario y la puesta en práctica de estrategias orientadas a la construcción de masculinidades saludables, como la plataforma que fortalece el desempeño de nuestro quehacer universitario y la consecución de una nueva sociedad compuesta por personas más libres e íntegras con un horizonte amplio y vital en el que la cultura de paz sea una realidad.

Administración universitaria

La Secretaría de Administración a través de la Dirección de Organización y Desarrollo Administrativo y de la Dirección de Recursos Humanos realizan conferencias y capacitaciones con el objetivo de fortalecer los valores, ideas, actitudes y comportamientos que favorecen a construir una cultura de paz que dignifique la seguridad humana y la eliminación de la violencia al interior de la comunidad universitaria.

Nuestra Universidad está en busca de mejorar la interacción de su personal administrativo, docente y comunidad universitaria a través de la campaña «Somos más de dos, somos comunidad», mediante la realización de acciones oportunas que promueven la



empatía en nuestra Universidad. Dichas actividades comprenden una serie de acciones encaminadas a la mejora sustantiva del entorno laboral y universitario mediante el desarrollo y fortalecimiento de la conciencia entre quienes formamos parte de la institución.

El proceso de capacitación por parte de la Dirección de Recursos Humanos para personal académico y administrativo, así como la serie de Conferencias y Campaña de Concientización serán continuos y tendrán como producto la constitución de una sociedad universitaria que busca la inexistencia de violencia, garante de la equidad y responsable del fomento de sinergias para la difusión y construcción de paz para la comunidad y su entorno.

La Secretaría de Administración mediante las direcciones promueven la comunicación y el diálogo como herramientas para la construcción y para la transformación hacia una cultura de paz que se extienda en todos los niveles, tanto en las entidades académicas como en las administrativas, y con ello permear a la comunidad estudiantil. Estos elementos permiten considerar que la paz sea expresada de varias maneras: como una forma de convivir fundada en el respeto y el rechazo a la violencia. Pero también como una condición para vivir dignamente porque implica que cada persona pueda desenvolverse y recibir todo lo que necesita para ejercer sus derechos dentro de la universidad, así como en la sociedad.

Planeación participativa

La Secretaría de Planeación y Desarrollo Institucional es la instancia encargada de asegurar el cumplimiento de los objetivos plasmados en el Plan General de Desarrollo y de mediano plazo, el Plan Rector de Desarrollo Institucional. Se apoya a los espacios académicos en la elaboración de sus propios planes de desarrollo, con la metodología de la planeación estratégica y metodología del marco lógico que los alinea a los objetivos institucionales así como el seguimiento sistemático al cumplimiento de metas y objetivos de los instrumentos de planeación institucional y de los espacios académicos, lo cual aporta a las autoridades universitarias elementos objetivos para el análisis de la gestión, la toma de decisiones y la rendición de cuentas a la comunidad universitaria y a la sociedad sobre los avances del quehacer institucional.

Esta instancia universitaria está comprometida en asegurar el cumplimiento de las metas y reportar las acciones relativas a la no discriminación y el rechazo a la violencia, posibilitando la gestación de una cultura de paz que sea permanente, sostenible y sustentable, que dignifique la coexistencia de la comunidad universitaria en las instancias académicas y administrativas alineada con las funciones sustantivas de docencia, investigación y extensión universitaria, a través de mecanismos de seguimiento y evaluación que permitan detectar necesidades de mejora y oportunidades de adecuación a las acciones realizadas, para la atención oportuna de ajustes y reorientaciones que coadyuven a la consecución de los propósitos y objetivos de paz.

Marco jurídico, moderno y equilibrado

Un marco jurídico actualizado desempeña un papel fundamental en la consolidación de una comunidad universitaria que estudie, realice investigación y se desarrolle artística y deportivamente en la cultura de paz y la igualdad de género. A través de la Oficina de la Abogacía General se proporcionan las directrices necesarias para prevenir y atender cualquier forma de discriminación, acoso o violencia, asegurando así un ambiente seguro y respetuoso para todos los miembros de la comunidad universitaria. En el mismo sentido, se garantiza que las oportunidades y recursos se distribuyan equitativamente, promoviendo así la participación activa y el empoderamiento de todas aquellas personas en situación de vulnerabilidad y en todos los niveles de la institución. También establece medidas de apoyo para aquellos que puedan enfrentar desafíos específicos debido a su género.

Asimismo, un marco jurídico actualizado fomenta la educación y sensibilización en torno a la igualdad de género y la cultura de paz. Esto se traduce en programas de formación, talleres y campañas de concientización, que promueven el entendimiento y la empatía entre los miembros de la comunidad universitaria. La actualización constante de este marco legal garantiza que se adapte a las cambiantes realidades y desafíos que enfrenta la sociedad, permitiendo así una respuesta efectiva y proactiva a cualquier manifestación de desigualdad o violencia de género.



Desde la Coordinación Institucional de Equidad de Género (CIEG) se han vislumbrado diversas actividades que reafirman el compromiso institucional en temas tan cruciales como lo es la cultura de paz y la igualdad de género. Es menester encaminar todos los esfuerzos necesarios para lograr una educación para la paz, con una comunicación asertiva entre los diversos sectores (alumnado, personal académico y administrativo) de nuestra comunidad universitaria. En la UAEMéx se debe aprender a ver la paz como un proceso de búsqueda de justicia social, porque el logro de una cultura de la paz es exigir a las personas, a la comunidad y a las sociedades en general a conformarse en principios como la igualdad de género y la cero tolerancia a todo tipo de violencia.

Es de valía analizar, reflexionar y accionar a los diversos retos que se enfrenta nuestra máxima casa de estudios desde los lentes de la perspectiva de género, para fomentar prácticas que inviten a la implementación de la institucionalización y transversalización de la perspectiva e igualdad de género y lograr una cultura universitaria defensora de contextos más equitativos e igualitarios. Desde la CIEG se ha trabajado en brindar las herramientas necesarias para que la comunidad a uriverde cuente con las herramientas para poder identificar las distintas desigualdades y violencias por razones de género y hacerles partícipes en la generación de estrategias para la desaparición de prácticas violentas o discriminatorias en los espacios tanto académicos como universitarios.

Comunicación universitaria

En apego al Objetivo 16 de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de la ONU que consiste en promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas, la UAEMéx, a través de la Dirección General de Comunicación Universitaria (DGCU) contempla entre sus ejes de comunicación, la promoción de los Derechos Humanos y Universitarios entre los sectores que integran a su comunidad -docentes, personas investigadoras, trabajadores administrativos y alumnado-, así como la difusión de acciones, encuentros, conferencias o reflexiones acerca de la equidad de género. En este marco, la DGCU se ha dado a la tarea de impulsar acciones presenciales y digitales que permitan difundir y discutir temáticas que abonan a construir la Cultura de Paz y la equidad de género al interior de la UAEMéx, con el objetivo de que sean replicadas en el entorno familiar y social.

Control y evaluación de la gestión

Para lograr el objetivo institucional de asegurar un ambiente libre de violencia, la Dirección General de Evaluación y Control de la Gestión Universitaria tiene la encomienda de dar a conocer entre el personal administrativo el Código de Ética y Conducta de la UAEMéx. Dicha acción forma parte de las actividades encaminadas al fomento de una cultura de paz. A través del Código, que contiene los principios y valores orientados a fortalecer, garantizar y consolidar entre toda la comunidad una cultura de ética, se contribuye a la generación de relaciones armónicas en el quehacer cotidiano de la comunidad uaemita.

Acceso a la información universitaria

El acceso a la información universitaria es el cimiento de una comunidad inscrita en la cultura de paz y la igualdad de género. Facilita la difusión de conocimientos sobre derechos, diversidad y resolución pacífica de conflictos. Proporciona a todos los miembros las herramientas para comprender y abogar por la igualdad de género, promoviendo un entorno inclusivo y respetuoso. Además, fomenta la participación activa y consciente de la comunidad, empoderando a todas aquellas personas en situación de vulnerabilidad. El acceso a la información universitaria fortalece la conciencia colectiva, promoviendo una convivencia armoniosa y una comunidad que valora la paz y la equidad.

Salud y bienestar integral

A través de diferentes instancias como la Secretaría de Rectoría, así como la Secretaría de Extensión y Vinculación se impulsa la equidad de género y la inclusión en aras de promover entornos más igualitarios entre toda la comunidad universitaria a través del deporte, actividad que se convierte en un puente de entendimiento y respeto que favorece la cohesión social mediante el juego, la colaboración y el espíritu deportivo. En el mismo sentido, a través de campañas de salud clínica y psicológica en la Clínica Multidisciplinaria de Salud, así como en los espacios universitarios a través de los consultorios de salud.



Ética, derechos humanos, igualdad de género e inclusión

La ética y los derechos humanos son los pilares esenciales para cultivar una comunidad universitaria de cultura de paz y equidad de género. A través de la ética, los derechos humanos, la igualdad de género se establece un marco de valores que guía la conducta y relaciones entre los miembros, promoviendo la tolerancia y el respeto mutuo. Garantizan que cada individuo, independientemente de su género, sea tratado con dignidad y justicia. En el mismo sentido, respaldan la inclusión al reconocer la importancia de la diversidad en el entorno académico.

Sustentabilidad universitaria

Al priorizar la gestión responsable de recursos, se promueve el respeto hacia el entorno y entre los miembros de la comunidad. Este enfoque fomenta la conciencia ambiental y social, nutriendo valores de equidad y respeto. Al reducir la huella ecológica, se generan oportunidades de crecimiento económico y social, beneficiando a todos por igual. En última instancia, la sustentabilidad universitaria crea un entorno propicio para el diálogo pacífico y la construcción de una comunidad justa.





8. Objetivo General

Educar en la Cultura de Paz como una acción que contribuyen a que el alumnado de educación media superior y superior de la Universidad Autónoma del Estado de México vea, entienda, viva y construya una sociedad de modo más justo, igualitario, equitativo, solidario y sostenible.

Formar a las nuevas generaciones bajo una convicción humana integradora y de corresponsabilidad, mediante el desarrollo de habilidades y la adquisición de herramientas que les permita convivir pacífica y armónicamente, así como ser conscientes de la importancia de seguir principios éticos, códigos de conducta universal e integrando a la vida cotidiana los derechos humanos, la igualdad de género y la diversidad cultural.

Fomentar un entorno universitario incluyente y participativo; promover la comunicación asertiva, el diálogo y el intercambio de ideas; prevenir y disuadir cualquier forma de violencia; ofrecer herramientas y mecanismos que faciliten la solución de conflictos bajo un espíritu de entendimiento, apertura, cooperación, descentramiento cultural, empatía, reconocimiento de la otredad y respeto hacia la diversidad.

Objetivos Específicos

- i. Sensibilizar al alumnado de educación media superior y superior de la UAEMéx como personas clave en los procesos de construcción de la Cultura de Paz, así como de sociedades más justas.

- ii. Promover prácticas de comunicación asertiva y escucha activa a través del desarrollo de talleres, campañas, simposios y actividades que fortalezcan habilidades de comunicación respetuosa, promoviendo el entendimiento y la empatía entre los miembros de la comunidad universitaria.
- iii. Integrar contenidos educativos que tengan como temática a la Cultura de Paz a través de la actualización de planes de estudio y actividades que promuevan la comprensión y práctica de valores de paz y convivencia armónica.
- iv. Ofrecer al profesorado programas de formación y actualización pedagógica que les permita enseñar de manera efectiva bajo una perspectiva de la Cultura de Paz y de la no violencia.
- v. Organizar actividades y eventos que promuevan la comprensión y valoración de diferentes culturas, creencias y perspectivas, fomentando así la tolerancia y el respeto
- vi. Estimular la participación del alumnado en proyectos de servicio a la comunidad, voluntariados y campañas universitarias que contribuyan a la promoción de valores de solidaridad, compromiso social, cooperación e interculturalidad.
- vii. Organizar espacios de reflexión y discusión para el alumnado, profesorado, claustro de investigación y personal administrativo de la UAEMéx que estimulen la conciencia ética y la responsabilidad social.
- viii. Promover eventos conmemorativos y actividades educativas, de investigación, de difusión cultural, así como de extensión universitaria en días como el Día Internacional de la Paz con el fin de concientizar a la comunidad universitaria sobre la importancia de la paz y la no violencia; así como proporcionar herramientas y mecanismos que faciliten la resolución de conflictos.
- ix. Diseñar y difundir materiales impresos, digitales y audiovisuales sobre la Cultura de Paz entre la comunidad universitaria con el fin de sensibilizar, informar y fomentar una convivencia armónica.
- x. Establecer indicadores y métodos de evaluación para medir el efecto y la eficacia de las actividades y programas implementados en la promoción de la Cultura de Paz.
- xi. Establecer alianzas con organizaciones de la sociedad civil e instituciones gubernamentales, así como con otras entidades para fortalecer las acciones institucionales y amplificar el impacto de las iniciativas de Cultura de Paz.
- xii. Proporcionar oportunidades para el desarrollo de habilidades de liderazgo enfocadas en la promoción de la paz, la justicia y la resolución pacífica de conflictos.

Meta	Área	Calendarización 2023												
		Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	
Lograr que el 100% de los espacios académicos realicen actividades culturales con temáticas de igualdad de género y cultura de paz.	CU UAEM Valle de Chalco		●							●	●			
Impartir 1 curso anual en materia de educación para la paz y derechos humanos dirigido al personal docente	Plantel Isidro Fabela Alfaro de la Escuela Preparatoria								●					



Meta	Área	Calendarización 2023											
		Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Incrementar el acervo de títulos impresos y electrónicos relativos a equidad de género e inclusión, en nivel medio superior.	Dirección de Infraestructura Académica			●					●				●
Contar con proyectos de investigación que atiendan temas de igualdad de género.	Dirección de Investigación	●								●			
Impartir talleres sobre vocaciones informadas libres de estereotipos de género dirigidos a estudiantes de preparatoria que cursa el último año.	Coordinación Institucional de Equidad de Género	●											
Obtener la certificación de la UAEM en la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación NMX-R025-SCFI-2015.	Coordinación Institucional de Equidad de Género											●	
Elaborar diagnósticos anuales que permitan identificar a los integrantes de la comunidad universitaria en condición de vulnerabilidad.	Coordinación Institucional de Equidad de Género								●				
Obtener la propuesta técnica para determinar una Política de Transversalidad de la Perspectiva de Género y Enfoque de Inclusión que sea publicada en la Gaceta Universitaria.	Coordinación Institucional de Equidad de Género											●	
Obtener la propuesta técnica para determinar una Política Integral de Inclusión y no Discriminación Universitaria que sea publicada en la Gaceta Universitaria	Coordinación Institucional de Equidad de Género											●	



Meta	Área	Calendarización 2023												
		Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	
Elaborar contenidos para visibilizar y prevenir conductas basadas en la reproducción de roles, estereotipos y prejuicios.	Coordinación Institucional de Equidad de Género						●							
Elaborar el Programa Universitario para la Inclusión de Grupos Vulnerables.	Coordinación Institucional de Equidad de Género						●							
Elaborar contenidos para la promoción del uso de comunicación no sexista y el lenguaje inclusivo.	Coordinación Institucional de Equidad de Género									●				
Capacitar al personal universitario en temas de género e inclusión por año.	Coordinación Institucional de Equidad de Género													●
Incrementar el porcentaje de la tasa de inclusión universal.	Coordinación Institucional de Equidad de Género												●	
Incrementar la tasa de igualdad sustantiva.	Coordinación Institucional de Equidad de Género												●	
Contar con proyectos de investigación que atiendan temas de igualdad de género.	Facultad de Arquitectura y Diseño												●	
Capacitar a docentes en Igualdad Laboral y No Discriminación.	Facultad de Geografía												●	
Capacitar a integrantes del personal Administrativo en Igualdad Laboral y No Discriminación.	Facultad de Geografía												●	



Meta	Área	Calendarización 2023											
		Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Impartir un curso o taller al año en perspectiva de género y violencia contra la mujer.	Facultad de Geografía								●				
Realizar exposición anual de arte visual relacionada con los efectos que produce la discriminación y desigualdad.	Facultad de Ciencias Agrícolas				●								
Contar con proyectos de investigación que atiendan temas de igualdad de género.	Centro de Investigación y Estudios Avanzados en Salud Animal												●
Contar con proyectos de investigación que atiendan temas de igualdad de género.	Facultad de Ciencias de la Conducta												●
Participar en proyecto de investigación que aborde la perspectiva de género desde las áreas STEM.	Facultad de Ciencias									●			
Realizar una exposición anual de arte visual relacionada con los efectos que produce la discriminación y desigualdad.	UAP Tlalnepanitla												●



Meta	Área	Calendarización 2023											
		Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Coordinar capacitaciones anuales para el personal académico y administrativo del plantel sobre violencia laboral, accesibilidad, acoso y hostigamiento sexual, violencia de género, género básico, lenguaje incluyente, lactancia materna y principios de la Norma Mexicana en Igualdad Laboral que ofrece la Dirección de Recursos Humanos.	Plantel Ángel Ma. Garibay Kintana de la Escuela Preparatoria					●				●			
Gestionar capacitaciones anuales para el personal docente del plantel en Igualdad Laboral y No Discriminación.	Plantel Ángel Ma. Garibay Kintana de la Escuela Preparatoria					●					●		
Realizar exposición anual de arte visual relacionada con los efectos que produce la discriminación y desigualdad.	Plantel Isidro Fabela Alfaro de la Escuela Preparatoria												●
Realizar capacitaciones anuales dirigidas al 20% del personal académico, administrativo y alumnado del Plantel en temas de género e inclusión.	Plantel Isidro Fabela Alfaro de la Escuela Preparatoria					●					●		
Realizar campaña en los medios de comunicación institucionales, de Igualdad Laboral y No Discriminación.	Dirección de Imagen Institucional										●		



Eje 3. Educación en Derechos Humanos y Objetivos de Desarrollo Sostenible

Meta	Área	Calendarización 2023												
		Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	
Realizar jornadas de difusión de Códigos de Ética y de Conducta.	Defensoría de los Derechos Universitarios		●				●							
Impartir pláticas para alumnos, sobre derechos humanos y universitarios.	Defensoría de los Derechos Universitarios		●				●							
Impartir pláticas para profesores, sobre derechos humanos y universitarios.	Defensoría de los Derechos Universitarios		●				●							
Participar en congresos internacionales y reuniones regionales de la REDDU.	Defensoría de los Derechos Universitarios													
Realizar un concurso anual sobre valores y derechos universitarios.	Defensoría de los Derechos Universitarios													
Habilitar anualmente salas de lactancia.	Dirección de Organización y Desarrollo Administrativo													
Obtener la certificación de un lactario.	Dirección de Organización y Desarrollo Administrativo													
Realizar jornada de difusión de los códigos de Ética y de Conducta.	Facultad de Geografía		●											
Impartir plática para alumnos sobre derechos humanos y universitarios.	Facultad de Geografía													



Meta	Área	Calendarización 2023												
		Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	
Realizar jornada de difusión del Código de Ética y de Conducta.	UAP Tlalhepantla								●					
Impartir plática para alumnos, sobre derechos humanos y universitarios.	UAP Tlalhepantla								●					
Impartir plática para profesores, sobre derechos humanos y universitarios.	UAP Tlalhepantla								●					
Coordinar jornadas anuales de los códigos de ética y conducta dirigida a los 3 sectores del Plantel.	Plantel Ángel Ma. Garibay Kintana de la Escuela Preparatoria			●									●	
Realizar exposición anual que difunda los códigos de ética y de conducta para alumnos, docentes y administrativos.	Plantel Isidro Fabela Alfaro de la Escuela Preparatoria												●	
Impartir curso anual en materia de educación para la paz y derechos humanos dirigido al alumnado.	Plantel Isidro Fabela Alfaro de la Escuela Preparatoria												●	



Eje 4. Mecanismos para la transformación positiva de los conflictos

Meta	Área	Calendarización 2023												
		Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	
Atender anualmente 100% de las consultas de la comunidad en materia de afectación a sus derechos como universitarios.	Defensoría de los Derechos Universitarios		●	●		●			●					●
Elaborar los lineamientos técnicos sobre los principios de igualdad, inclusión y paridad para que sean incluidos en las actualizaciones de la normatividad universitaria.	Coordinación Institucional de Equidad de Género								●					
Celebrar convenios de colaboración con instituciones gubernamentales y organizaciones de la sociedad civil para fortalecer la atención integral y el acompañamiento de víctimas de violencia y discriminación.	Coordinación Institucional de Equidad de Género	●												●
Capacitar a los actores estratégicos con nivel de autoridad en materia de primer contacto con víctimas de violencia de género y discriminación.	Coordinación Institucional de Equidad de Género									●				
Capacitar al personal universitario de mandos medios y superiores sobre liderazgos positivos y estrategias para evitar la violencia laboral.	Coordinación Institucional de Equidad de Género									●				
Reducir casos de discriminación múltiple denunciados ante la Oficina del Abogado General.	Coordinación Institucional de Equidad de Género													●



10. Referencias

- Cámara de Diputados (2023). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>
- Cámara de Diputados (2023). *Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes*. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGDNNA.pdf>
- Cámara de Diputados (2019). *Ley General de Educación*. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGE.pdf>
- Cámara de Diputados (2014). *Ley General de Educación Física y Deporte*. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lgcfid.htm>
- Cámara de Diputados (2021). *Ley General de Educación Superior*. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGES_200421.pdf
- Cámara de Diputados (2022). *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*. [Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres \(diputados.gob.mx\)](https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIEH.pdf)
- Fundación Cultura de Paz, A.C. (2023, Octubre 17). *Historia de la Cultura de Paz. El desarrollo de cultura de paz y no violencia*. <https://fund-culturadepaz.org>
- Fundación Cultura de Paz, A.C. (2014). *Memoria 2014*. https://fund-culturadepaz.org/wp-content/uploads/2020/12/MEMORIA_FCP_2014.pdf
- Instituto para la Economía y la Paz (2023). *Índice de Paz México 2023: identificación y medición de los factores que impulsan la paz*. <https://www.indicedepazmexico.org/>
- Legislatura del Estado de México (2008). *Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México*. <https://legislacion.edomex.gob.mx/sites/legislacion.edomex.gob.mx/files/files/pdf/ley/vig/leyvig139.pdf>
- Legislatura del Estado de México (2011). *Ley de Educación del Estado de México*. <https://legislacion.edomex.gob.mx/sites/legislacion.edomex.gob.mx/files/files/pdf/ley/vig/leyvig180.pdf>
- Legislatura del Estado de México (2010). *Ley de Mediación, Conciliación y Promoción de la Paz Social para el Estado de México*. <https://legislacion.edomex.gob.mx/sites/legislacion.edomex.gob.mx/files/files/pdf/ley/vig/leyvig173.pdf>

- Legislatura del Estado de México (2013). *Ley para la Prevención Social de la Violencia y la Delincuencia, con Participación Ciudadana del Estado de México*.
<https://legislacion.edomex.gob.mx/sites/legislacion.edomex.gob.mx/files/files/pdf/ley/vig/leyvig193.pdf>
- Legislatura del Estado de México (2011). *Reglamento de la Ley de Mediación, Conciliación y Promoción de la Paz Social para el Estado de México*.
<https://legislacion.edomex.gob.mx/sites/legislacion.edomex.gob.mx/files/files/pdf/rgl/vig/rglvig629.pdf>
- Loera Ochoa, E. & Loera Ochoa, T. (2017). Un desafío para México: la cultura de la paz. *Misión Jurídica*. Vol. 10 (13), 189-208. <https://www.revistamisionjuridica.com/wp-content/uploads/2020/09/8-Un-desafio-para-Mexico.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas (1999). *Resoluciones de la Asamblea General sobre Cultura de Paz*. (Resolución No. A/52/191; Resolución 52/15; Resolución 53/25; Resolución 53/243). <https://www.un.org/es/ga/62/plenary/peaceculture/bkg.shtml>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (1998). *Conferencia: La Cultura de Paz y la acción de la UNESCO en los Estados Miembros*.
https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000113537_spa
- Secretaría de Gobernación (2016). *Estrategia de evaluación de las acciones derivadas del PRONAPRED, Subsecretaría de Prevención y Participación Ciudadana*.
https://generaconocimiento.segob.gob.mx/sites/default/files/document/digital_library/100/2019_1024-083-estrategia-evaluacion-pronapred.pdf
- Secretaría de Gobernación (2011). *Iniciativa de ley con proyecto de decreto para crear la Comisión Nacional para la Cultura de Paz y la No Violencia*.
http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2011/04/asun_2759831_20110405_1302017923.pdf
- Secretaría de Gobernación (2020). *Programa Sectorial de Gobernación 2020-2024*.
https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5595526&fecha=25/06/2020#gsc.tab=0
- Secretaría de Educación Pública. Instituto Nacional de las Mujeres (2022). *Directrices para elaborar e implementar mecanismos de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en las Instituciones de Educación Superior*.
http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/Directrices%20SES-INMUJERES.pdf
- Secretaría de Educación Pública (2020). *Plan Sectorial de Educación 2020 – 2024*.
https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5596202&fecha=06/07/2020



- Senado de la República (2022). *Iniciativa que expide la ley general para la cultura de paz y reconciliación*. https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/65/1/2022-07-06-1/assets/documentos/Ini_Morena_Dip_Vargas_Ley_Cultura.pdf
- Smolentseva, A. (2018). *High participation system*. (En Cantwell, B., Marginson, S.). Oxford University Press.
- Universidad Autónoma del Estado de México (UAEMéx) (2020). *Acuerdo por el que se autoriza al personal académico y al personal administrativo de la Universidad Autónoma del Estado de México, a ausentarse de sus labores para atender asuntos relacionados con violencia de género*. <https://oag.uaemex.mx/normatividad/phpoffice/pdf/acuerdos/rector/2020/01.pdf>
- Universidad Autónoma del Estado de México (UAEMéx) (2021). *Acuerdo por el que se crea el Consejo Consultivo Universitario para la Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia de la Universidad Autónoma del Estado de México*. <https://oag.uaemex.mx/normatividad/phpoffice/pdf/acuerdos/rector/2021/06.pdf>
- Universidad Autónoma del Estado de México (UAEMéx) (2016). *Acuerdo por el que se establece el Protocolo de Actuación para Prevenir y eliminar la Violencia y la Discriminación contra la Diversidad de la Identidad Sexual y de Género en la Universidad Autónoma del Estado de México*. <https://oag.uaemex.mx/normatividad/phpoffice/pdf/acuerdos/rector/2016/12.pdf>
- Universidad Autónoma del Estado de México (UAEMéx) (2018). *Código de Ética y Conducta de la Universidad Autónoma del Estado de México*. https://oag.uaemex.mx/normatividad/phpoffice/pdf/codigos/Codigo_de_etica_y_Conducta.pdf
- Universidad Autónoma del Estado de México (UAEMéx) (2017). *Código de Ética de UNI RADIO XHUAX 99.7 FM de la Universidad Autónoma del Estado de México*. https://oag.uaemex.mx/normatividad/phpoffice/pdf/codigos/Codigo_de_etica_de_Uni_Radio_XHUAX_99.7_FM.pdf
- Universidad Autónoma del Estado de México (UAEMéx) (2005). *Cuarto Informe Anual 2001-2005*. <http://planeacion.uaemex.mx/InfBasCon/inf2004.pdf>
- Universidad Autónoma del Estado de México (UAEMéx) (2021). *Cuarto Informe Anual 2017-2021*. https://www.uaemex.mx/images/4informe1721/pdf/Cuarto_Informe_17-21.pdf
- Universidad Autónoma del Estado de México (UAEMéx) (2020). *Estatuto Universitario de la Universidad Autónoma del Estado de México*. <https://oag.uaemex.mx/normatividad/phpoffice/pdf/estatuto/ESTATUTO.pdf>

Universidad Autónoma del Estado de México (UAEMéx) (2021). *Ley de la Universidad Autónoma del Estado de México*.

https://oag.uaemex.mx/normatividad/phpoffice/pdf/ley/Ley_de_la_Universidad_Autonomadel_estado_de_Mexico.pdf

Universidad Autónoma del Estado de México (UAEMéx) (2021). *Plan General de Desarrollo 2021-2033*. http://planeacion.uaemex.mx/docs/PGD_2021-2033.pdf

Universidad Autónoma del Estado de México (UAEMéx) (2021). *Plan Rector de Desarrollo Institucional 2021-2025*. http://planeacion.uaemex.mx/docs/PRDI_2021-2025.pdf

Universidad Autónoma del Estado de México (UAEMéx) (2022). *Primer Informe Anual 2021-2025*. https://www.uaemex.mx/images/pdf/1erinforme2125/Primer_Informe_CEBD.pdf

Universidad Autónoma del Estado de México (UAEMéx) (S.F). *Protocolo de Actuación para Prevenir, Atender y Sancionar el Acoso Escolar (bullying y cyberbullying) en la Universidad Autónoma del Estado de México*.

https://oag.uaemex.mx/normatividad/phpoffice/pdf/protocolos/version_extendida_bullin_g.pdf

Universidad Autónoma del Estado de México (UAEMéx) (S.F). *Protocolo de Actuación para Prevenir, Atender y Sancionar el Acoso Laboral*.

<https://oag.uaemex.mx/normatividad/phpoffice/pdf/protocolos/acoso-laboral-f.pdf>

Universidad Autónoma del Estado de México (UAEMéx) (2017). *Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar casos de Acoso y Hostigamiento Sexual en la Universidad Autónoma del Estado de México*.

https://oag.uaemex.mx/normatividad/phpoffice/pdf/protocolos/protocolo_acoso_y_hostigamiento_sexual.pdf

Universidad Autónoma del Estado de México (UAEMéx) (2005). *Reglamento de la Defensoría de los Derechos Universitarios de la Universidad Autónoma del Estado de México*.

<https://oag.uaemex.mx/normatividad/phpoffice/pdf/reglamento/7.pdf>

Universidad Autónoma del Estado de México (UAEMéx) (2022). *Reglamento del Procedimiento de Responsabilidad Administrativa de la Universidad Autónoma del Estado de México*.

<https://oag.uaemex.mx/normatividad/phpoffice/pdf/reglamento/35.pdf>

Universidad Autónoma del Estado de México (UAEMéx) (2022). *Reglamento del Procedimiento de Responsabilidad Universitaria de la Universidad Autónoma del Estado de México*.

<https://oag.uaemex.mx/normatividad/phpoffice/pdf/reglamento/42.pdf>



Universidad Autónoma del Estado de México (UAEMéx) (2023). *Segundo Informe Anual 2021-2025*. https://spydi.uaemex.mx/docs/InfBasCon/Institucionales/Informes/2021-2025/2IA_CEBD_web.pdf

Universidad Autónoma del Estado de México (UAEMéx) (2012). *Tercer Informe Anual 2009-2013*. http://web.uaemex.mx/tercerinforme/3erINFORME_WEB/fscommand/Informe2011.pdf

Universidad Autónoma del Estado de México (UAEMéx) (2016). *Tercer Informe Anual 2013-2017*. http://planeacion.uaemex.mx/InfBasCon/Institucionales/Informes/2013-2017/Tercer_Informe_2015.pdf



11. Índice de figuras

Figura 1. <i>Hitos históricos de coyuntura sobre la Cultura de Paz.</i> Elaboración propia. Secretaría Técnica (UAEMéx, 2023).....	10
Figura 2. <i>Declaración y Programa de Acción sobre una Cultura de Paz.</i> Resolución 53/243 aprobada por los países miembros (ONU, 1999).....	11
Figura 3. <i>17° Reunión de los Premios Nobel,</i> Cartel promocional y lema “Tu huella por la Paz” (MÉXICO, 2019).....	12
Figura 4. <i>Isologo del Programa Nacional para la Prevención Social de la Violencia y la Delincuencia</i> (SEGOB, 2014).....	13
Figura 5. <i>Legislación Universitaria armonizada para prevenir, eliminar y sancionar violencias.</i> Compilación propia. Secretaría Técnica (UAEMéx, 2023).....	16
Figura 6. <i>Normativas para que el Sector Educativo incluya y promueva la Cultura de Paz.</i> Compilación propia, Secretaría Técnica (UAEMéx, 2023).....	20
Figura 7. <i>Número de alumnos matriculados por cohorte generacional de la Maestría en Estudios para la Paz y el Desarrollo,</i> de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales (SPDI, 2023).....	30
Figura 8. <i>Alineación del Plan de Trabajo “Cultura de Paz” 2023 con el PRDI 2021-2025 y PGD 2021-2033.</i> Elaboración propia. Secretaría Técnica (UAEMéx, 2023).....	35
FOTOGRAFÍAS cortesía de la Dirección General de Comunicación Universitaria (DGCU) y página oficial de Facebook de la UAEMéx.	



12. Siglario

CIEG	Coordinación Institucional de Equidad de Género
CONAHCyT	Consejo Nacional de Humanidades, Ciencia y Tecnología
CPEUM	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
EMS	Educación Media Superior
FILEM	Feria Internacional del Libro Estado de México
GEM	Gobierno del Estado de México
IES	Instituciones de Educación Superior
INMUJERES	Instituto Nacional de las Mujeres
LGE	Ley General de Educación
LGES	Ley General de Educación Superior
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
ONU	Organización de las Naciones Unidas
PGD	Plan General de Desarrollo
PNPC	Programa Nacional de Posgrados de Calidad
PRDI	Plan Rector de Desarrollo Institucional
PRONAPRED	Programa Nacional para la Prevención Social de la Violencia y la Delincuencia
PSG	Programa Sectorial de Gobernación
SEGOB	Secretaría de Gobernación
SEP	Secretaría de Educación Pública
SIL	Sistema de Información Legislativa
SPDI	Secretaría de Planeación y Desarrollo Institucional
UAEMéx	Universidad Autónoma del Estado de México
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura





ADMINISTRACIÓN
UNIVERSITARIA
2021 - 2025

"2023, CONMEMORACIÓN DE LOS 195 AÑOS DE LA FUNDACIÓN DEL INSTITUTO LITERARIO DEL ESTADO DE MÉXICO"

<https://www.uaemex.mx/mi-universidad/gaceta-universitaria.html>