



Universidad Autónoma del Estado de México

Guía

para la **identificación**
de las violencias
en la **UAEMéx**



Secretaría de Igualdad
Sustantiva y Cuidados

Guía

para la **identificación**
de las violencias
en la **UAEMéx**



Secretaría de Igualdad
Sustantiva y Cuidados



tuaeméx

ADMINISTRACIÓN
UNIVERSITARIA
2025-2029



Universidad Autónoma del Estado de México

Directorio

Martha Patricia Zarza Delgado

Doctora en Ciencias Sociales
Rectora

Norma Baca Tavira

Doctora en Geografía
Secretaria de Igualdad Sustantiva y Cuidados

Erika Yazmin Lima Cedillo

Maestra en Género, Sociedad
y Políticas Públicas
*Directora de Igualdad Sustantiva
y Erradicación de las Violencias de Género*

Anabel Flores Ortega

Doctora en Estudios Socioculturales
Jefa del Departamento de Equidad e Igualdad

Cindy Adriana Morales Gonzaga

Doctora en Ciencias Sociales
*Jefa del Departamento de Rizomas
para la Igualdad*

Nohemí Legorreta Ávalos

Maestra en Psicología
*Jefa del Departamento de Acompañamiento
y Acuerpamiento a las Violencias de Género*

Contenido

7	Presentación
8	Tiempos de transformación
10	¿Qué son los Rizomas para la Igualdad?
10	¿Sabes qué es un rizoma?
11	¿Cómo ayudan los rizomas a la comunidad universitaria?
11	<i>La importancia del primer contacto</i>
12	La igualdad sustantiva como eje para construir una vida universitaria libre de violencias
14	Identificar las violencias: el primer paso para erradicarlas
16	Identifica las múltiples caras de la violencia
22	Modalidades de la violencia
24	Marcos legales por el derecho a una vida libre de violencia
24	<i>Internacionales</i>
25	<i>Regionales</i>
25	<i>Nacionales</i>
25	<i>Estatales</i>
26	<i>Institucional</i>
26	¿Has experimentado o conoces a alguna persona que haya vivido violencia en la UAEMéx?
27	Glosario para una mejor comprensión de la ruta de atención
29	Igualdad en corresponsabilidad
30	<i>Instancias universitarias para la atención de casos de violencia</i>
30	Referencias

“La educación no cambia al mundo, cambia las personas que van a cambiar el mundo”. Paulo Freire

El pedagogo y filósofo brasileño, Paulo Freire (2005), demostró que la educación puede convertirse en un acto liberador de opresiones, desigualdades y violencias. Las instituciones de educación superior tienen un papel fundamental en dicha tarea; por eso, la Universidad Autónoma del Estado de México avanza en la creación de los Rizomas para la Igualdad, un importante programa institucional en materia de igualdad sustantiva y equidad de género, coordinado por la Secretaría de Igualdad Sustantiva y Cuidados. El programa busca instalar una cultura de respeto hacia los derechos humanos, la no discriminación y erradicación de las violencias.

Esta guía está diseñada para orientar a la comunidad universitaria, en especial a quienes integran a los Rizomas para la Igualdad, respecto al protocolo y las rutas de atención en caso de enfrentar situaciones de violencia (en sus diferentes tipos y modalidades).



Presentación

La igualdad entre todas las personas debería considerarse como la agenda del siglo en cualquier institución. Tal como señala la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2015) en sus Objetivos de Desarrollo Sostenible para el 2030, no se trata solo de un derecho humano, sino de uno de los fundamentos básicos para construir un mundo de paz, próspero y sostenible.

Mientras transitamos hacia la igualdad sustantiva, como región y como parte de la comunidad universitaria, aún tenemos que lidiar con las expresiones de la desigualdad de género, clase, origen étnico o territorial —entre otros ejes que la detonan—. Por un lado, la brecha en el acceso a derechos y oportunidades, aquella expresada en distintas formas de violencia.

No todos los tipos y modalidades de violencia son evidentes o directas, muchas de ellas se ocultan tras elaborados mecanismos culturales que las naturalizan y reproducen en la vida cotidiana. Saber reconocerlas constituye el primer paso para prevenirlas y erradicarlas.

Tiempos de transformación

La Universidad Autónoma del Estado de México vive tiempos históricos, por primera vez en casi 200 años de historia llega la primera mujer a la Rectoría, la Doctora Martha Patricia Zarza Delgado. Con ella, surgen instancias como la Secretaría de Igualdad Sustantiva y Cuidados, que promueve de fondo la igualdad de género y opera de manera articulada con todos los espacios universitarios mediante el programa institucional de Rizomas para la Igualdad, creado el 12 de febrero de 2026.

Consulta el acuerdo de creación



<https://cj.uaemex.mx/images/normatividad/phpoffice/pdf/acuerdos/rector/2026/02.pdf>



Para saber

El acuerdo de creación sentó las bases para el establecimiento de los lineamientos y la conformación de los rizomas. Se consideraron los marcos legales, tanto internacionales como nacionales, para incidir en los ejes de igualdad sustantiva, violencia de género y el avance de los derechos de las mujeres, tales como la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing, la Ley General para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres, así como la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencias.

¿Qué son los Rizomas para la Igualdad?

Es un programa institucional pionero en su tipo en las universidades públicas de Latinoamérica. Lo constituyen órganos colegiados presentes en cada espacio universitario. Están integrados por los tres sectores de la comunidad —estudiantes, docentes y personal administrativo—. Su objetivo es impulsar la igualdad sustantiva y equidad de género.

Además de promover acciones a favor de la igualdad sustantiva, los Rizomas para la Igualdad funcionan como primer contacto para la orientación y/o canalización ante posibles situaciones de discriminación o violencia, especialmente aquella contra las mujeres —por ser la de mayor incidencia a nivel global (OPS, 2025)—.

¿Sabes qué es un rizoma?

Son redes vivas y horizontales, que crecen, se conectan, expanden y transforman desde lo profundo. De igual forma, los Rizomas para la Igualdad apuestan por acciones articuladas, diversas y cercanas a la realidad de cada espacio universitario. De ahí que el logo esté inspirado en las estructuras rizomáticas que se pueden encontrar en la naturaleza.



¿Cómo ayudan los rizomas a la comunidad universitaria?

- 1 Se capacitan de manera continua para fungir como primer contacto de atención y apoyar en la contención emocional de manera inmediata a quienes enfrenten alguna situación de violencia.
- 2 Canalizan de manera oportuna a las personas usuarias con el Departamento de Acompañamiento y Acuerpamiento de la Violencia de Género.
- 3 Difunden de manera activa los mecanismos institucionales de prevención, atención y orientación de casos de violencia de género, discriminación, acoso u hostigamiento.
- 4 Generan y construyen indicadores con perspectiva de género para conocer las necesidades reales de cada espacio.

La importancia del primer contacto

El primer acercamiento es crucial para salvaguardar la integridad física y emocional de las personas que enfrentan alguna situación de violencia. Además de eliminar prácticas de revictimización, brindan atención, orientación y/o canalización de manera oportuna, segura y confidencial.

La igualdad sustantiva como eje para construir una vida universitaria libre de violencias

La desigualdad origina barreras que dificultan que las personas accedan a derechos y oportunidades que les permitirían ascender socialmente o lograr mayores niveles de bienestar. De igual forma, al generar experiencias de vida y expectativas sociales divergentes, impacta en los procesos de integración social. ¿El resultado? Mayor estratificación social, segregación residencial, violencia, entre otros impactos negativos (Cepal, 2016).

Por ello, transitar a la igualdad sustantiva es fundamental para erradicar las violencias en las universidades. A través de ella se derriban barreras estructurales —transformando con ello dinámicas de poder—, y se impulsa la equidad para garantizar a la comunidad universitaria el pleno ejercicio de los derechos humanos y el acceso a espacios seguros.

Según la ONU, ¿cuánto tardaremos en alcanzar la igualdad de género?

300
años en erradicar
el matrimonio infantil

286
años en subsanar las lagunas
de protección jurídica y eliminar
las leyes discriminatorias

140
años

en que las mujeres estén epresentadas
en pie de igualdad en puestos de
poder y liderazgo en el lugar de trabajo

47
años

en lograr la igualdad de
representación en los
parlamentos nacionales

Fuente: Organización de las Naciones Unidas, 2015

Aquí te presentamos conceptos y herramientas que te permitirán identificar y comprender las desigualdades, así como las formas de construir una sociedad más justa y libre de violencias.

Igualdad. Principio constitucional y derecho humano fundamental en el que las personas gozan por igual de los mismos derechos, recursos, oportunidades y protecciones.

Equidad. Principio ético, basado en la justicia e imparcialidad, que busca eliminar el desequilibrio histórico en el acceso y control de recursos entre las personas, mediante la implementación de acciones afirmativas ajustadas a las necesidades específicas de la persona o grupo.

Igualdad sustantiva. Implica la igualdad de oportunidades, trato y condiciones para las mujeres y todas las personas, se deriva del ejercicio pleno y material de los derechos humanos como derechos universales que los Estados deben garantizar.

Justicia social. Principio ético imprescindible para lograr la igualdad sustantiva. Más allá de la equidad basada en recursos se basa en la equidad de derechos. La justicia social es clave para acabar con la pobreza, la desigualdad y conseguir el pleno desarrollo de las personas.

Perspectiva de género. Herramienta de análisis y transformación que permite visibilizar las desigualdades entre hombres y mujeres, así como cuestionar roles y estereotipos tradicionales que perpetúan relaciones de poder injustas.

Acciones afirmativas. Medidas de carácter temporal correctivo, compensatorio y/o de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, así como otros grupos históricamente vulnerados.

Interseccionalidad. Categoría de análisis para referir los componentes que confluyen en un mismo caso, multiplicando las desventajas y discriminaciones.

Identificar las violencias: el primer paso para erradicarlas

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la violencia como el uso intencional de la fuerza física o del poder contra una persona, un grupo o una comunidad, que puede ocasionar daños físicos, psicológicos, lesiones, la muerte, privaciones o afectar su desarrollo (Organización Mundial de la Salud, 2002: 3).

La violencia se ejerce de formas distintas, la más evidente es la física, pero hay muchos otros tipos como la psicológica, sexual, simbólica, entre otras; y tiene lugar en diferentes ámbitos o modalidades, una de ellas es la violencia universitaria.

La violencia universitaria ocurre en casos de acciones u omisiones entre estudiantes, personal académico, administrativo, o cualquier otra persona vinculada con la institución, que afecte o busque afectar los derechos humanos o universitarios, así como la integridad física, psicológica, emocional, social o académica de otra persona integrante de la comunidad.

Reconocer los tipos y modalidades de violencia que pueden ocurrir en el ámbito universitario, es clave para denunciarlas y evitar que sigan ocurriendo. Nuestra institución cuenta con el *Protocolo para prevenir, atender, sancionar y erradicar tipos y modalidades de violencia en la UAEMéx*, consúltalo aquí:



[https://cj.uaemex.mx/
images/normatividad/
phpoffice/pdf/acuerdos/
rector/2026/02.pdf](https://cj.uaemex.mx/images/normatividad/phpoffice/pdf/acuerdos/rector/2026/02.pdf)

Tipo de violencia ¹	¿A qué se refiere?
Acoso escolar (bullying)	Conducta intencional, direccionada, frecuente y en situaciones de asimetría de poder ejercida entre estudiantes en el entorno escolar. Su finalidad de someter, explotar y causar daño, impactando de manera psicológica en las víctimas.
Acoso laboral (mobbing)	Acción verbal o psicológica de índole sistemática persistente en el lugar de trabajo, en donde, se hiere humilla, ofende o amedrenta; causándole daño físico, psicológico, económico y laboral-profesional.
Acoso sexual	Conductas en las que no existe la subordinación pero sí hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos. Pueden presentarse dos formas de acoso: escolar y laboral.
Discriminación	Distinción, exclusión o restricción por motivos de origen étnico o nacional, color de piel, cultura, sexo, género, edad, condición social, salud física, apariencia, entre otras, que tenga por objeto impedir, menoscabar o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos humanos y libertades.

Algunas formas de manifestarse

Agresiones verbales como insultos, sobrenombres ofensivos o burlas constantes.

Se descalifica constantemente generando humillación y deterioro emocional.

Se sobrecarga o se deja sin funciones afectando la estabilidad laboral y psicológica.

Miradas, gestos o señas de carácter sexual entre pares que generan incomodidad o intimidación.

Contacto físico no consentido con connotación sexual en espacios universitarios.

Trato desigual o diferenciado injustificado, tal como aplicar reglas, sanciones o requisitos más estrictos a determinadas personas o grupos.

¹ Tipos de violencia reconocidos por la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencias, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos y el Protocolo para prevenir, atender, sancionar y erradicar tipos y modalidades de violencia en la UAEMéx.

Tipo de violencia¹

¿A qué se refiere?

Hostigamiento sexual

Ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al ofensor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

Violencia de género

Acción u omisión basada en el género, que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público.

Violencia económica

Limitaciones u omisiones encaminadas a controlar el ingreso de percepciones económicas afectando la supervivencia económica de la víctima.

Violencia física

Infligir daño no accidental usando la fuerza física o algún tipo de arma, objeto, ácido o sustancia corrosiva, cáustica, irritante, tóxica o inflamable o cualquier otra sustancia.

Violencia patrimonial

Transformación, sustracción, destrucción o retención de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades.

Algunas formas de manifestarse

Condicionar, de manera explícita o implícita, calificaciones, evaluaciones, asesorías, cartas de recomendación o trámites administrativos a la aceptación de acercamientos o favores sexuales.

Se menosprecia la participación académica o administrativa por estereotipos de género. Por ejemplo, que una académica embarazada sea excluida de proyectos bajo el argumento de que “ya no podrá cumplir adecuadamente”.

Percepción de un salario menor por igual trabajo dentro de un mismo centro laboral.

Agresiones físicas directas como golpes, empujones, cachetadas, patadas o jalones entre integrantes de la comunidad universitaria.

Deterioro o daño intencional a vehículos, bicicletas u otros medios de transporte dentro de instalaciones universitarias.

Tipo de violencia¹

¿A qué se refiere?

Violencia psicológica

Acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica que puede llevar a la víctima a la depresión, aislamiento, devaluación de su autoestima e incluso suicidio.

Violencia sexual

Actos verbales o no verbales con contenido sexual no consentido que degradan o dañan el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que, por tanto, atentan contra su libertad, dignidad e integridad física.

Violencia simbólica

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

Algunas formas de manifestarse

Difundir rumores, información falsa o comentarios que dañen la reputación o imagen de una persona.

Gestos, señas o expresiones corporales de carácter sexual explícito o insinuante dirigidos a una persona, realizados en espacios universitarios o en actividades vinculadas a la institución.

Naturalización de conductas de acoso, hostigamiento o discriminación mediante su presentación como "normales", "bromas" o "parte de la cultura universitaria".

Modalidades de la violencia

Refiere a los ámbitos, lugares o modos específicos en los se experimentan los diferentes tipos de violencia, como los siguientes:

Acecho. Acciones reiteradas y persistentes que se expresan en conductas como intimidación, vigilancia, seguimiento, comunicación no deseada o sin su consentimiento, que causa miedo, inseguridad, angustia y ansiedad, hasta impactar en la modificación del estilo de vida, en la conducta y en la libertad de la víctima.

Violencia en la comunidad. Actos individuales o colectivos que transgreden derechos fundamentales de las mujeres y propician su denigración, discriminación, marginación o exclusión en el ámbito público.

Violencia digital. Acción dolosa a través del uso de tecnologías de la información y la comunicación, por la que se exponga, distribuya, difunda, exhiba, transmita, comercialice, oferte, intercambie o comparta imágenes, audios o videos reales o simulados de contenido íntimo sexual de una persona sin su consentimiento, aprobación o autorización.

Violencia familiar. Abuso de poder u omisión intencional, dirigido a dominar, someter, controlar, o agredir de manera dentro o fuera del domicilio familiar, cuya persona ofensora tenga o haya tenido relación de parentesco por consanguinidad

o afinidad, de matrimonio, concubinato o mantengan o hayan mantenido una relación de hecho. También se considera cuando la persona ofensora tenga responsabilidades de cuidado o de apoyo.

Violencia feminicida. Forma extrema de violencia de género contra las mujeres, las adolescentes y las niñas.

Se manifiesta a través de conductas de odio y discriminación que ponen en riesgo sus vidas o culminan en muertes violentas como el feminicidio, el suicidio y el homicidio, u otras formas de muertes evitables.

Violencia institucional. Actos u omisiones del personal laboral de la universidad que discriminen, utilicen estereotipos de género o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos y universitarios.

Violencia laboral y docente. Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica.

Violencia mediática. Acto a través de cualquier medio de comunicación, que de manera directa o indirecta promueva discriminación o desigualdad, estereotipos sexistas, haga apología de la violencia contra las mujeres, personas de la diversidad sexo-genérica y/o de cualquier otro grupo poblacional.

Violencia política. Acciones u omisiones que anulan o menoscaban el ejercicio efectivo de los derechos políticos y electorales de las personas al frente de puestos de toma de decisiones, impidiendo el libre desarrollo de su función.

Para saber

Marcela Lagarde (1990) adaptó el concepto inglés *femicide* al contexto mexicano como “feminicidio”, para identificar el asesinato de mujeres por razones de género y adicionalmente, añadió una dimensión política: la impunidad y la responsabilidad del Estado al no prevenir ni castigar estos crímenes.

Marcos legales por el derecho a una vida libre de violencia

Internacionales

- Declaración Universal de Derechos Humanos
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CE-DAW)
- Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible

Regionales

- Convención de Belém do Pará
El 9 de junio de 1994 fue un día histórico. En la ciudad brasileña de Belém do Pará, se firmó el primer tratado internacional enfocado en erradicar la violencia contra la mujer en nuestro continente. Estableciendo que los Estados firmantes adoptarían políticas de prevención y sanción a la violencia contra las mujeres. México ratificó este instrumento en junio de 1998.

Nacionales

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencias
- Ley General para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres
- Ley General de Educación Superior
- Plan Nacional de Desarrollo 2025-2030
- Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar las Violencias contra las Mujeres 2026-2030

Estatales

- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México

- Ley de Igualdad de trato y oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México
- Plan de Desarrollo del Estado de México 2023-2029

Institucional

- 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
- Plan General de Desarrollo 2021-2033
- Plan Rector de Desarrollo Institucional 2025-2029
- Acuerdo por el que se establece la estructura orgánico-funcional y se definen las atribuciones y funciones de la Secretaría de Igualdad Sustantiva y Cuidados de la Universidad Autónoma del Estado de México
- Acuerdo por el que se constituyen los Rizomas para la Igualdad, de la Universidad Autónoma del Estado de México
- Lineamientos de los Rizomas para la Igualdad, de la Universidad Autónoma del Estado de México

¿Has experimentado o conoces a alguna persona que haya vivido violencia en la UAEMéx?

¡Acércate al Rizoma para la Igualdad de tu espacio universitario!



- 1 Ubica y acércate a tu rizoma. Contacta al Rizoma de tu espacio universitario y solicita atención. Serán tu primer contacto para escucharte sin revictimizar.
- 2 Recibe orientación. Como persona usuaria, te brindarán información sobre tus opciones institucionales y, en caso de requerirlo, primeros auxilios psicológicos.
- 3 Canalización. Si tú lo decides, se te canalizará al Departamento de Acompañamiento y Acuerpamiento a las Violencias de Género, instancia de la SISyC que te acompañará en las diferentes fases del proceso de queja ante la Dirección de Responsabilidad Universitaria (en caso de docentes o estudiantes) o Dirección de Atención a las Faltas Administrativa (en caso de personal administrativo).

Glosario para una mejor comprensión de la ruta de atención

Persona usuarias. Se utiliza en lugar de “víctima”, como una estrategia de enfoque en derechos humanos, la cual busca evitar la estigmatización y reconocer la agencia (capacidad de actuar) de la persona, en lugar de definirla únicamente por el daño sufrido.

Queja. Es la petición que realiza la persona integrante de la comunidad universitaria ante el espacio académico o la instancia encargada de acuerdo con

el caso en concreto, cuando presuntamente haya sufrido un acto que constituya violencia, siendo un documento que contiene la relatoría de hechos presuntamente constitutivos de violencia, interpuesto en contra de la persona presunta responsable.

No revictimización. Actuación respetuosa hacia la persona agraviada en su forma de ser, sentir, pensar y actuar, sin maltrato o trato diferenciado. Evita, 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 personas que funjan como primer contacto.

Departamento de Acompañamiento y Acuerpamiento a la Violencia de Género. Dependencia de la Secretaría de Igualdad Sustantiva y Cuidados que brinda un acompañamiento cercano, respetuoso, con perspectiva de género, interseccional y de derechos humanos a las personas usuarias de la UAEMéx.

Dirección de Responsabilidad Universitaria. Instancia adscrita a la Consejería Jurídica Universitaria que, con base en la legislación vigente, investiga y sanciona a estudiantes o docentes que incumplimentan sus obligaciones, o bien, vulneran los derechos de otras personas, incluida su integridad física y moral.

Dirección de Atención a las Faltas Administrativa. Adscrita a la Dirección General de Evaluación y Control de la Gestión Universitaria. Es la instancia encargada de recibir denuncias o quejas formales por actos contrarios a la normatividad universitaria cometidos por el personal administrativo. Tiene las atribuciones de investigar, garantizar audiencias y sancionar.

Igualdad en corresponsabilidad

La Universidad Autónoma del Estado de México está conformada en un 57% por mujeres. Con acciones afirmativas como la creación de la Secretaría de Igualdad Sustantiva y Cuidados, así como con la puesta en marcha del programa institucional de Rizomas para la Igualdad, la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEMéx) atiende una deuda histórica con los grupos históricamente vulnerados.

Fortalecer la justicia social, la inclusión, la igualdad, el acompañamiento y la cultura de paz en la UAEMéx es una tarea que requiere el esfuerzo de toda la comunidad universitaria. Tal como afirma nuestra rectora, la Doctora Martha Patricia Zarza Delgado: “El reto es mayúsculo, pero mediante la sinergia con la comunidad universitaria, otras instituciones de educación superior y el sector público, podremos sentar las bases de un nuevo modelo de convivencia social que beneficie no solo a nuestra comunidad, sino a toda la sociedad mexiquense”.

Instancias universitarias para la atención de casos de violencia

Secretaría de Igualdad Sustantiva y Cuidados
sisyc@uaemex.mx • (722) 462 8260

Consejería Jurídica Universitaria
asesorias.consejeria@uaemex.mx • (722) 481 1806

Dirección General de Evaluación y Control de la
Gestión Universitaria
dgecgu@uaemex.mx • (722) 215 1760

Defensoría de los Derechos Universitarios
ddu@uaemex.mx • (722) 297 3323

Referencias

Cámara de Diputados del H. Congreso de Unión
(2026), "Ley General de Acceso de las Mujeres
a una Vida Libre de Violencias", disponible en:
<https://www.diputados.gob.mx/Leyes-Biblio/pdf/LGAMVLV.pdf>.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal) (2016), *La matriz de la desigualdad social en América Latina*, Santiago: Naciones Unidas.

Freire, Paulo (2005), *Pedagogía del oprimido*, Ciudad de México: Siglo XXI Editores.

Instituto Politécnico Nacional (IPN) (2026), "Violentómetro", disponible en <https://www.ipn.mx/genero/materiales/violentometro.html>.



- Lagarde, Marcela (1990), *Los cautiverios de las mujeres: Madresposas, monjas, putas, presas y locas*, Ciudad de México: Grupo Editorial Siglo XXI.
- Organización de las Naciones Unidas (ONU) (2015), *Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible*, Nueva York: ONU.
- Organización Mundial de la Salud (OMS) (2002), “Informe mundial sobre la violencia y la salud”, disponible en: <https://iris.who.int/server/api/core/bitstreams/f050efba-691a-401b-8fe3-11201cab4ed7/content>.
- Organización Panamericana de la Salud (OPS) (2025), *La violencia contra mujeres y niñas: una realidad que persiste en las Américas* [Folleto], disponible en <https://iris.paho.org/handle/10665.2/69308>.
- Universidad Autónoma del Estado de México (UAEMéx) (2026), “Protocolo para prevenir, atender, sancionar y erradicar tipos y modalidades de violencia en la UAEMéx”, disponible en: <https://cj.uaemex.mx/legislación-universitaria.html>

Elaborado por:
Dirección de Igualdad Sustantiva
y Erradicación de las Violencias
de Género



Secretaría de Igualdad
Sustantiva y Cuidados



Rizomas

para la igualdad



ADMINISTRACIÓN
UNIVERSITARIA
2025-2029