

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN, SANCIÓN Y
ERRADICACIÓN DE CUALQUIER ACTO DE VIOLENCIA Y EN ESPECÍFICO
LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD CRISTÓBAL COLÓN**

ÍNDICE

TÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.	1-5
TÍTULO II. SOBRE LA PREVENCIÓN DE CUALQUIER ACTO DE VIOLENCIA EN ESPECÍFICO DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.	6-11
TÍTULO III. DE LAS CONDUCTAS DE VIOLENCIA Y DE VIOLENCIA DE GÉNERO.	11-16
TÍTULO IV. DE LA COMPETENCIA PARA LA ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LAS CONDUCTAS DE VIOLENCIA Y DE VIOLENCIA DE GÉNERO.	16-20
TÍTULO V. DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE CASOS DE VIOLENCIA Y DE VIOLENCIA DE GÉNERO.	20-27
TÍTULO VI. DE LAS MEDIDAS Y SANCIONES.	27-30
TÍTULO VII. TRANSITORIOS.	31
FUENTES DE INFORMACIÓN.	32-37
FORMATOS PARA LA PRESENTACIÓN DE QUEJA O DENUNCIA POR CUALQUIER ACTO DE VIOLENCIA EN ESPECÍFICO VIOLENCIA DE GÉNERO.	38-39
DIAGRAMA DEL PROCEDIMIENTO.	40
EXTRACTO DE ACTA DONDE SE APRUEBA EL PROTOCOLO.	41

TÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

PRIMERO: el presente protocolo:

1. Tiene el propósito de establecer las bases de actuación y los mecanismos para prevenir, atender, sancionar y erradicar cualquier acto de violencia y en específico de violencia de género, que ocurran en las instalaciones físicas de la Universidad Cristóbal Colón, ubicada en el Campus Torrente Viver y en el Campus Calasanz, o en cualquier espacio virtual creado para el desarrollo de actividades académicas o administrativas derivadas del servicio educativo, a partir de ahora entendidas como Comunidad Universitaria.
2. Es de observancia general y de obligatorio cumplimiento para todas las personas que integran la Comunidad Universitaria, también para terceros que acudan a la Universidad a realizar otras actividades y en el caso de los menores de edad, es obligatorio para quienes ejerzan la patria potestad sobre ellos, siendo estos quienes deben promover la observancia del mismo.
3. Se aplicará en los casos de actos de violencia y violencia de género que se cometan por integrantes de la Comunidad Universitaria o terceros en espacios físicos y virtuales de la Universidad o en otros espacios en los que se encuentren integrantes de la comunidad universitaria en representación de la misma, desarrollando actividades académicas, administrativas o de investigación.

SEGUNDO: para efectos del presente Protocolo, se entenderá por:

Acto de violencia: es cualquier acción u omisión violenta o discriminatoria, ejercida contra una persona, que cause daño psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o de cualquier índole, tanto en el ámbito privado como en el público.

Acoso sexual: es una forma de violencia sexual, con connotación lasciva, en la que se incurre en comportamientos verbales, gestuales o físicos de naturaleza sexual o íntima que atentan contra la dignidad y la salud física o psicológica de la persona acosada, 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.

Agresión: actos que están orientados a dañar de manera directa, de forma física o verbal a la persona agraviada(o), por lo que la persona implicada está completamente identificada; también se dan de manera indirecta, sobre la opinión de las personas, sus relaciones, su estatus, causando perjuicios o juicios de valor, en estos casos no se identifica a la persona implicada.

Ciberbullying: actos que tienen como objetivo avergonzar o humillar a una persona en las redes sociales, medios de comunicación y otros.

Comité de Atención a la Violencia: es un órgano colegiado, integrado por cinco miembros, tres mujeres y dos hombres, que se encarga de dar atención a casos de violencia y de violencia de género en la Universidad, tramitando y resolviendo las quejas en dicha materia.

Comunidad universitaria: aquella integrada por alumnos de todos los programas académicos, alumnos visitantes de movilidad académica, egresados, personal docente, personal administrativo, todo el personal que labora en la Universidad y terceros que acudan a la Universidad.

Comunicación asertiva: se refiere a la forma de comunicación que deberá de adoptarse con la persona presuntamente agraviada, sin adoptar prejuicios de género que pudieran revictimizar o

agredirle de manera discriminada, particularmente si es mujer. Asimismo, implica el uso de un lenguaje claro, simple y accesible.

Consejeras: son integrantes de la Comunidad Universitaria, que colaboran de forma voluntaria con el Comité de Atención a la Violencia, orientando en materia de violencia y violencia de género y velan por el cumplimiento de las bases y el seguimiento del presente protocolo.

Conducta: desde una perspectiva jurídica, se define como el comportamiento humano voluntario, positivo o negativo, encaminado a un propósito.

Debida diligencia: implica la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional, el respeto de los derechos humanos y procesales de las partes y la reparación suficiente por parte de los responsables.

Debido proceso: implica respetar los derechos procedimentales de las partes, tales como la presunción de inocencia, de acuerdo con las leyes aplicables.

Derechos Humanos de las Mujeres: se refiere a los derechos que son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales contenidos en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención sobre los Derechos de la Niñez, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem Do Pará) y demás instrumentos internacionales en la materia.

Denuncia: es una declaración formal acerca de la comisión de una conducta contraria a Derecho dirigida a la autoridad competente para su investigación.

Discriminación: toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

Discriminación de género: es toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades cuando sea por motivo de sexo, género, características genéticas, embarazo, orientación sexual, expresión o identidad de género, también se entenderá como discriminación de género a la homofobia, transfobia, plumofobia, lesbofobia, sexismo y misoginia.

Doxing: publicación de información privada (datos personales, fotos y videos íntimos, ubicaciones, rutinas o hobbies) en redes sociales, espacios de comunicación, etc., sin el consentimiento de la persona afectada.

Estereotipos de género: son aquellos atributos que se relacionan con las características que social y culturalmente han sido asignadas a hombres y mujeres a partir de las diferencias físicas, biológicas, sexuales y sociales basadas principalmente en su sexo.

Género: son los atributos, características o estereotipos que social, histórica, cultural y geográficamente se atribuyen o identifican a lo femenino y lo masculino, incluso abarcan funciones, actitudes, formas de vestir, caminar, hablar, sentir, relacionarse y pensar.

Grooming: contacto con menores de edad o adolescentes por parte de una persona adulta que se hace pasar por una persona menor de edad con el propósito de establecer una relación de control emocional o abuso sexual.

Hostigamiento sexual: es una forma de violencia sexual, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva y se produce en una relación vertical, de subordinación real de la víctima frente al agresor, la persona en la posición de autoridad se aprovecha de su subordinado, puede ocurrir con mayor frecuencia en los ámbitos laboral y/o escolar.

Homofobia. aversión hacia la homosexualidad o las personas homosexuales.

Intersexuales: son cuerpos que presentan una configuración genética, gonádica, morfológica u hormonal diferente.

Libre desarrollo de la personalidad: es un derecho humano universal que consiste en la protección integral de la persona humana y garantía de la consecución de las condiciones óptimas para su vida y desarrollo.

Lesbofobia: aversión hacia las personas lesbianas.

LGBTTIQA: comunidad lésbico, gay, bisexual, travesti, transexual, transgénero, intersexual, queer y asexual.

Menor de edad: persona que aún no cumple dieciocho años de edad, se debe hacer representar por quien ejerce su patria potestad.

Misoginia: son conductas de odio hacia la mujer y se manifiesta en actos violentos y crueles contra ella por el hecho de ser mujer.

Patria potestad. autoridad que tienen los padres o los tutores legales sobre los hijos menores de edad que dependen económicamente de ellos.

Perspectiva de género: concepto que se refiere a la metodología científica y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar 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.

Persona implicada/o: la persona que realiza el presunto acto de violencia y/o de violencia de género.

Plumofobia: discriminación que puede sufrir una persona que no cumple con los roles de género establecidos socialmente, ocurre fuera y dentro del colectivo LGTBIQA, siendo el rechazo de rasgos femeninos en los hombres y de rasgos masculinos en las mujeres.

Persona supuestamente agraviada(o): la persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera de derechos al ser objeto de un presunto acto de violencia o de violencia de género.

Revictimización: profundización de un daño recaído sobre la persona presuntamente agraviada(o) o el denunciante, siendo este un tercero, derivado de la inadecuada atención institucional.

Represalia: cualquier conducta de hostigamiento, intimidación, venganza, daño a la imagen, amenaza u ofensa en contra de la persona supuestamente agraviada(o) por la presentación de la queja.

Sensibilización: la primera etapa de la formación en materia de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, en la que se incluyen los conocimientos generales, normativos

y su relación con la perspectiva de género.

Sexo: se refiere a los cuerpos sexuados de las personas, a las características biológicas, genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas a partir de las cuales las personas son clasificadas como hombre y mujer.

Sexismo: discriminación de las personas por razón de sexo.

Sexting: intercambio de mensajes, fotografías y videos con contenido sexual donde el envío y la recepción de estos es consensuado por ambas partes. Sin embargo, hay personas que comparten dicho material en redes sociales con el objetivo de amenazar, intimidar o hacer mal uso del contenido sin el consentimiento de la otra persona, por lo que dicho acto se convierte en un delito.

Stalked: perseguir, acechar y acosar de forma compulsiva a una persona.

Transfobia: es el rechazo a los individuos transexuales o transgénero.

Violencia de género: es una forma de discriminación que inhibe gravemente la capacidad de la mujer de gozar de sus derechos y libertades, implica una violación a los derechos humanos; cualquier persona sin importar su sexo puede sufrir o incurrir en actos de violencia de género, pero se reconoce que son las niñas, jóvenes y las mujeres las principales víctimas.

Violencia psicológica: es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la persona supuestamente agraviada(o) a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio.

Violencia física: cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas.

Violencia patrimonial: acto u omisión que afecta la supervivencia de la persona supuestamente agraviada(o). Se manifiesta en: la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la persona supuestamente agraviada(o).

Violencia económica: es toda acción u omisión del agresor que afecta la supervivencia económica de la persona supuestamente agraviada(o) Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral.

Violencia sexual: acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la persona supuestamente agraviada(o) y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Tentativa de consumir un acto sexual. Comentarios o insinuaciones sexuales no deseadas. Acciones para comercializar o utilizar la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona. Actos en los que la persona supuestamente agraviada(o) no está en condiciones de dar su consentimiento por estar bajo el efecto de estupefacientes, medicamentos, sustancias psicotrópicas, productos preparados que contengan los anteriores; dormida, o mentalmente incapacitada.

Violencia laboral: es una forma de abuso de poder, cuya finalidad es excluir, aislar o someter a otro, puede ser de mujeres hacia mujeres, de mujeres hacia hombres, de hombres hacia hombres y de hombres hacia mujeres; se presenta tanto en sentido vertical como entre pares, se manifiesta como agresión física o verbal, acoso sexual, hostigamiento laboral o violencia psicológica.

Violencia digital: es toda acción dolosa realizada mediante el uso de tecnologías de la información y la comunicación, por la que se exponga, distribuya, difunda, exhiba, transmita, comercialice, oferte,

intercambio o comparta imágenes, audios o videos reales o simulados de contenido íntimo sexual de una persona sin su consentimiento, sin su aprobación o sin su autorización y que le cause daño psicológico, emocional, en cualquier ámbito de su vida privada o en su imagen propia. Así como aquellos actos dolosos que causen daño a la intimidad, privacidad y/o dignidad de las mujeres, que se cometan por medio de las tecnologías de la información y la comunicación

TÍTULO II. SOBRE LA PREVENCIÓN DE CUALQUIER ACTO DE VIOLENCIA EN ESPECÍFICO DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

PRIMERO: la prevención de las modalidades de violencia y de la violencia de género, se realizará a través de los siguientes objetivos y acciones asociadas:

Primer objetivo: capacitar y sensibilizar a la Comunidad Universitaria en materia de violencia y violencia de género, con énfasis en el personal de Recursos Humanos, los miembros del Comité de Atención a la Violencia y las Consejeras; para su cumplimiento se definen las siguientes acciones:

- a. Crear un programa de capacitación en materia de igualdad, no discriminación, violencia laboral, violencia de género, perspectiva de género, modalidades de violencia, prevención del hostigamiento y acoso sexual, que considere la impartición de los siguientes cursos y conferencias:
 - Curso sobre prevención del hostigamiento y acoso sexual para toda la Comunidad Universitaria.
 - Curso sobre todas las modalidades de violencia.
 - Conferencias permanentes sobre los temas que promueven y fortalecen la igualdad de género y la no discriminación.
 - Cursos para la certificación de la Norma mexicana NMX - R - 025 - SCFI - 2015 En Igualdad y No Discriminación.
 - Cursos para el personal docente y administrativo para aprender a trabajar con personas con discapacidad.
 - Cursos para el personal docente sobre la educación para la igualdad y la diversidad con enfoque en la integración de dichos temas en los contenidos educativos.
 - Cursos para el personal docente y el relacionado con la práctica deportiva para prevenir y combatir actos discriminatorios por orientación sexual, identidad de género y conductas racistas.

Segundo objetivo: sensibilizar y difundir en la comunidad universitaria el presente protocolo, así como las medidas adoptadas por la Institución en materia de violencia y violencia de género; para su cumplimiento se definen las siguientes acciones:

- a. Realizar campañas para sensibilizar a toda la Comunidad Universitaria en los temas de igualdad, no discriminación, violencia laboral, violencia de género, modalidades de violencia, prevención del hostigamiento y acoso sexual.
- b. Difundir las encuestas, los eventos, cursos, conferencias y otras acciones que, en materia de igualdad, no discriminación, modalidades de violencia, violencia de género, prevención del hostigamiento y acoso sexual se realice en la Universidad.
- c. Realizar campañas para generar confianza en toda la Comunidad Universitaria para que utilicen los espacios de comunicación disponibles para manifestar sus opiniones, recomendaciones y quejas relacionadas con los temas de igualdad, discriminación, violencia de género, violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual y todas las modalidades de

violencia.

- d. Realizar campañas formativas de paternidad responsable para que el permiso de dicha paternidad sea adecuadamente ejercido.
- e. Realizar campañas para combatir los actos discriminatorios por orientación sexual, identidad de género, diversidad étnica, poblaciones afrodescendientes y otros grupos étnicos.
- f. Realizar campañas para combatir actos de violencia digital, bullying y acoso escolar basado en discriminación.
- g. Realizar campañas para promover una cultura con igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional de las mujeres y los hombres.
- h. Difundir el plan de trabajo anual y el informe de cumplimiento en materia de igualdad, no discriminación, violencia laboral, violencia de género, perspectiva de género, prevención del hostigamiento y acoso sexual.

Tercer objetivo: diseñar medidas de nivelación orientadas a eliminar los obstáculos físicos, de comunicación, normativos o de otro tipo para el ejercicio efectivo de los derechos y las libertades de personas y grupos discriminados.

- a. Realizar una valoración de las necesidades específicas de las personas según su discapacidad (con su participación) y adecuar los elementos necesarios para asegurarle los recursos requeridos a fin de que desarrollen sus funciones, acciones e interacciones y se desenvuelva en todos los ámbitos de la vida escolar o laboral.
- b. Crear espacios diseñados especialmente para darle acceso a personas con discapacidad (elevadores, puentes, rampas) y modificar los espacios ya existentes como escaleras y salones para permitir el acceso a personas con discapacidad.
- c. Evaluar y definir las áreas de trabajo, las funciones y tareas en las que pueden desempeñarse personas con discapacidad y ofertarlas, considerando los diversos tipos de discapacidad: motriz, intelectual, auditiva, visual.
- d. Concretar convenios con instituciones públicas y privadas que permitan el acceso a recursos y medios de apoyo para personas con discapacidad o pertenecientes a grupos discriminados. (libros de texto en formato braille o en lenguas indígenas).

Cuarto objetivo: diseñar medidas de inclusión de carácter preventivo o correctivo, orientadas a eliminar los mecanismos de exclusión o diferenciaciones desventajosas para que todas las personas que integran la Comunidad Universitaria gocen y ejerzan sus derechos de igualdad de trato.

- a. Adecuar los contenidos educativos para que se incorporen los principios de respeto a la igualdad a partir de la diferencia, la construcción en la diversidad y los diálogos interculturales en todos los niveles educativos.
- b. Establecer políticas institucionales para el reconocimiento de las mujeres como sujetos de derechos.
- c. Establecer políticas institucionales que incrementen la contratación y permanencia de mujeres en puestos directivos y de toma de decisión.
- d. Establecer la prohibición expresa de la prueba de VIH/SIDA y de no gravidez como requisito de acceso o permanencia a los estudios o al empleo.
- e. Utilizar lenguaje incluyente y no sexista en toda la documentación, así como en todo tipo de comunicación interna y externa de la Universidad.
- f. Contar con un espacio privado, adecuado e higiénico para la lactancia o extracción de leche.
- g. Establecer medidas para la flexibilización de los horarios de trabajo (horarios flexibles o escalonados, semanas de trabajo comprimidas, teletrabajo y licencias y permisos con y sin goce de sueldo), para propiciar la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades.

Quinto objetivo: considerar los derechos humanos involucrados en la provisión de los servicios que la institución está obligada a otorgar; analizar si son accesibles o no para las personas y grupos discriminados; buscar alternativas que ayuden a construir mejores condiciones de inclusión para estas personas discriminadas en el goce de los servicios educativos.

- a. Instaurar políticas institucionales de clara confrontación a una cultura de odio, violencia y discriminación por fobias contra la comunidad LGTBTTIQA; la población migrante extranjera; las mujeres; afrodescendientes; personas y grupos por su apariencia: fenotipo, tatuajes, ropa, entre otros.
- b. Construir baños mixtos y su señalética, para realizar una intervención de sensibilización sobre las identidades trans y no binarias con enfoque de diversidad sexual.
- c. Establecer políticas institucionales de contratación de personas que pertenezcan grupos de poblaciones discriminadas.
- d. Contar con traductores de lenguas indígenas e intérpretes de lengua de señas para prestar el servicio educativo y facilitar los procesos administrativos de los alumnos y/o trabajadores que lo necesiten dentro de la Universidad.

Sexto objetivo: realizar diagnósticos de las modalidades de violencia y de la violencia de género, que permita a la Universidad identificar los objetivos y acciones que a futuro se deberán realizar.

Séptimo objetivo: formalizar las gestiones necesarias para obtener la certificación en la Norma Mexicana NMX - R - 025 - SCFI - 2015 En Igualdad y No Discriminación.

Octavo objetivo: construir y difundir, la política de prevención de riesgos psicosociales, misma que establece, implanta y mantiene la promoción de un entorno organizacional favorable, la prevención de factores de riesgos psicosociales y la prevención de la violencia laboral de todos los trabajadores que pertenecen a la Comunidad Universitaria.

Noveno objetivo: identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial; comprendiendo a todos los trabajadores que pertenecen a la Comunidad Universitaria, identificando y analizando los factores siguientes: las condiciones en el ambiente de trabajo; las cargas de trabajo; la falta de control sobre el trabajo; las jornadas de trabajo y rotación de turnos; interferencia en la relación trabajo-familia; liderazgo y relaciones negativas en el trabajo, y la violencia laboral.

Décimo objetivo: realizar la evaluación del entorno organizacional favorable comprendiendo a todos los trabajadores que pertenecen a la Comunidad Universitaria, identificando y analizando el sentido de pertenencia de los trabajadores a la empresa; la formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas; la definición precisa de responsabilidades para los trabajadores; la participación proactiva y comunicación entre el patrón, sus representantes y los trabajadores; la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas laborales regulares, y la evaluación y el reconocimiento del desempeño;

Décimo primer objetivo: realizar acciones para la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral, en relación con el liderazgo y las relaciones en el trabajo que incluyen:

- a. Acciones para el manejo de conflictos en el trabajo, la distribución de los tiempos de trabajo, y la determinación de prioridades en el trabajo;
- b. Lineamientos para prohibir la discriminación y fomentar la equidad y el respeto;
- c. Mecanismos para fomentar la comunicación las diversas áreas, direcciones, jefaturas, coordinadores y los trabajadores (docentes o administrativos)
- d. Capacitación y sensibilización de los directivos, jefes, coordinadores y supervisores para

la prevención de los factores de riesgo psicosocial y la promoción de entornos organizacionales favorables.

Décimo segundo objetivo: implementar un programa para la atención de los factores de riesgo psicosocial, y en su caso, para propiciar un entorno organizacional favorable y prevenir actos de violencia laboral que contenga: las áreas de trabajo y/o los trabajadores sujetos al programa; el tipo de acciones y las medidas de control que deberán adoptarse; las fechas programadas para su realización; el control de los avances de la implementación del programa; la evaluación posterior a la aplicación de las medidas de control. En este programa se realizarán acciones según apliquen en los niveles siguientes:

- a. Primer nivel: las acciones se centran en el plano organizacional e implican actuar sobre la política de prevención de riesgos psicosociales del centro de trabajo, la organización del trabajo, las acciones o medios para: disminuir los efectos de los factores de riesgo psicosocial, prevenir la violencia laboral y propiciar el entorno organizacional favorable;
- b. Segundo nivel: las acciones se orientan al plano grupal e implica actuar en la interrelación de los trabajadores o grupos de ellos y la organización del trabajo; su actuación se centra en el tiempo de trabajo, el comportamiento y las interacciones personales, se basan en proporcionar información al trabajador, así como en la sensibilización, (contempla temas como: manejo de conflictos, trabajo en equipo, orientación a resultados, liderazgo comunicación asertiva, administración del tiempo de trabajo, entre otros), así como reforzar el apoyo social y/o;
- c. Tercer nivel: las acciones se enfocan al plano individual; es decir, se desarrolla cuando se comprueba que existen signos y/o síntomas que denotan alteraciones en la salud, se incluyen intervenciones de tipo clínico o terapéutico, y las intervenciones de tercer nivel que sean de tipo clínico o terapéutico deberán ser realizadas invariablemente por un médico, psicólogo o psiquiatra según corresponda.

Décimo tercer objetivo: diseñar un plan de trabajo anual en materia de igualdad, no discriminación, violencia laboral, violencia de género, perspectiva de género, prevención del hostigamiento y acoso sexual, donde la Universidad con la participación activa de Recursos humanos, el Comité de Atención a la Violencia y las Consejeras, plasmen los objetivos a las acciones a realizar.

Décimo cuarto objetivo: realizar un informe anual sobre el cumplimiento del plan de trabajo anual en materia de igualdad, no discriminación, violencia laboral, física, sexual, económica, patrimonial, violencia de género, entre otras, perspectiva de género, prevención del hostigamiento y acoso sexual, con la participación activa de Recursos humanos, el Comité de Atención a la Violencia y las Consejeras.

Décimo quinto objetivo: dar cumplimiento a los objetivos y acciones que se enuncian en los quince objetivos anteriores, que de ninguna manera tienen carácter limitativo y que se estarán actualizando a partir del diagnóstico institucional, el informe de cumplimiento anual y la normativa nacional e internacional que, en materia de violencia y de violencia de género se emita por las autoridades competentes.

SEGUNDO: las autoridades responsables del cumplimiento e implementación de los objetivos y las acciones de prevención de las modalidades de violencia y de la violencia de

género en la Universidad, son las personas titulares de la(s):

- Rectoría.
- Vicerrectoría general
- Dirección general académica.
- Secretaría general escolar.
- Dirección general de formación integral.
- Dirección de comunicación institucional e imagen.
- Direcciones de divisiones académicas.
- Jefatura de asuntos jurídicos
- Jefatura de recursos humanos.
- Jefatura de planeación.
- Comité de atención a la violencia.
- Consejeras.

TERCERO: las autoridades responsables del cumplimiento e implementación de los objetivos y las acciones de prevención de las modalidades de violencia y de la violencia de género en la universidad, están obligadas a:

- a. Incorporar en sus planes de trabajo, los objetivos y las acciones de prevención enunciadas en el presente protocolo, y aquellas que surjan de los informes anuales o de las resoluciones emitidas por el Comité de Atención a la Violencia.
- b. Determinar si es necesario establecer objetivos y acciones específicas por cada una de sus áreas, además de las consideradas en el presente protocolo y sus actualizaciones.
- c. Incluir en su presupuesto anual un apartado destinado al cumplimiento de los objetivos y las acciones mencionadas en el presente protocolo, las adicionadas de manera específica a cada una de sus áreas y sus actualizaciones.
- d. Definir los medios y espacios requeridos para la comunicación y el desempeño del trabajo que se necesite realizar para dar cumplimiento a todos los objetivos y las acciones derivadas de los mismos.
- e. Orientar a cualquier integrante de la Comunidad Universidad que se acerque ante un posible hecho o comportamiento que se considere violencia de género, explicando el procedimiento previsto en el presente Protocolo, invitándolos a realizar el reporte de queja ante el Comité de Atención a la Violencia y ante las instancias legales correspondientes.
- f. Emitir actas, reportes e informes del trabajo que realicen y de sus resultados, que servirá de referente para los informes anuales que emitan de sus áreas y para medir el cumplimiento de los objetivos y las acciones que se integren en el Plan Estratégico de Desarrollo de la Universidad.

TÍTULO III. DE LAS CONDUCTAS DE VIOLENCIA Y DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

PRIMERO: las conductas de violencia y de violencia de género que se mencionan de manera enunciativa más no limitativa en este título estarán en constante actualización y modificación dependiendo de lo que se identifique en los diagnósticos, los informes anuales y lo que se mencione en

las normas vigentes relacionadas con la violencia de género.

1. Conductas que pueden constituir violencia física:

- a. Realizar una acción voluntaria que produzca una agresión física a otra persona a través de empujones, puñetazos, mordidas, patadas, golpes utilizando objetos pesados, puñaladas, disparos.

2. Conductas que pueden constituir acoso o hostigamiento sexual:

- a. Realizar sonidos, silbidos, señales lascivas, miradas incómodas e insinuantes, muecas o gestos que generen pensamientos de connotación sexual.
- b. Hacer chistes sexuales molestos, comentarios insinuantes u obscenos, así como adulaciones sobre el físico, la ropa o la imagen corporal.
- c. Presionar para obtener fotografías o imágenes de la persona en ropa íntima o desnuda.
- d. Hacer preguntas, referencias o insinuaciones sobre la vida sexual.
- e. Presionar para regresar a una relación afectiva.
- f. Realizar llamadas telefónicas o mensajes de texto con insinuaciones de connotación sexual o íntima no aceptadas.
- g. Visitar las redes sociales de una persona y generar insistentes comentarios sugestivos o de connotación sexual o íntima.
- h. Insistir para tener encuentros privados o íntimos fuera del lugar de trabajo o de estudios.
- i. Llevar acabo acercamientos excesivos como abrazos, besos no deseados o tocamientos, pellizcos, roces, acorralamientos
- j. Exhibir fotografías, imágenes, u objetos sexualmente sugestivos, pornográficos o en ropa interior con intenciones sugerentes.
- k. Realizar promesas expresas a una persona de obtener un beneficio personal a cambio de favores sexuales (Hostigamiento sexual).
- l. Llevar acabo amenazas (directas o indirectas) mediante las cuales la persona implicada exige a la persona supuestamente agraviada(o) realizar conductas sexuales contra su voluntad, o con la amenaza de que, en caso de negativa, se generara un mal futuro (Hostigamiento sexual).
- m. Usar expresiones físicas, gestuales o verbales con connotación sexual, insinuaciones o propuestas sexuales.

3. Conductas que pueden constituir violencia sexual:

- a. Tener contacto físico, sugestivo o de naturaleza sexual sin consentimiento como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones, acorralamiento, pellizcos, roces.

- b.** Manifestar de forma reiterada y sin consentimiento, directa o indirectamente el interés sexual por una persona, ya sea de manera presencial o por cualquier medio de comunicación.
- c.** Obligar a otra persona a realizar el acto sexual sin su consentimiento, ya sea a través de promesas o amenazas.
- d.** Realizar conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos y/o intereses sexuales, o al de alguna otra u otras personas.
- e.** Espiar a una persona mientras se cambia de ropa o está en el sanitario.
- f.** Presionar para obtener fotografías o imágenes en cualquier circunstancia o con el agravante de que sea en ropa íntima o desnuda.
- g.** Exhibir fotografías o imágenes con contenido pornográficos o en ropa interior con intenciones sugerentes de carácter sexual.
- h.** Realizar promesas para obtener un beneficio personal a cambio de favores de naturaleza sexual
- i.** Condicionar la prestación de un trámite o servicio o evaluación escolar a cambio de que la persona acceda a acudir a citas fuera de la Universidad o realizar conductas sexuales de cualquier naturaleza.
- j.** Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona individualmente o en grupo que hagan referencia a la apariencia o con connotación sexual, bien sean presenciales o a través de medios digitales, incluyendo redes sociales.
- k.** Realizar comentarios, burlas, chistes o bromas sugerentes respecto de la vida sexual de otra persona, sean de manera presencial o a través de medios digitales.
- l.** Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual de forma reiterada y sin consentimiento.
- m.** Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual, sin consentimiento.
- n.** Exhibir o enviar a través de algún medio físico o digital contenido de naturaleza sexual, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora.
- o.** Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona.
- p.** Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas, sin consentimiento.
- q.** Video grabar, audio grabar, fotografiar o elaborar videos reales o simulados de contenido sexual íntimo de una persona sin su consentimiento o mediante engaño.
- r.** Exponer, distribuir, difundir, exhibir, reproducir, transmitir, comercializar, ofertar, intercambiar y compartir imágenes, conversaciones, audios o videos de contenido sexual íntimo de una

persona a sabiendas de que no existe

4. Conductas que pueden constituir discriminación por género y por ser LGTBTTIQA:

- a. Realizar sonidos, silbidos, señales lascivas, miradas incómodas e insinuantes, muecas o gestos que generen burlas o ridiculización por la orientación sexual o identidades.
- b. Hacer chistes sexuales molestos, comentarios insinuantes u obscenos, sobre el físico, la ropa o la imagen corporal que generen burlas por la orientación sexual o identidades
- a. Agredir física, verbal o psicológicamente a personas por su sexo, orientación sexual, género o identidades.
- b. Excluir a personas impidiendo su acceso a derechos u oportunidades, por razón de su género o identidad.

5. Conductas que pueden constituir violencia psicológica:

- a. Presentar una actitud intimidatoria hacia otra persona, ya sea mediante gritos, actitudes y postura corporal amenazante, este efecto se multiplica cuando se da en una relación entre profesor y alumno y/o jefe y subordinado.
- b. Manifestar amenazas verbales o conductas físicas que anticipen una agresión inminente, como pegar con el puño en la mesa, genera en la víctima ansiedad y miedo.
- c. Expresar insultos sobre otra persona, denigrándola y dañando su autoestima.
- d. Manifestar opiniones humillantes sobre otra persona, refiriéndose a su aspecto físico, a su conducta o alguna característica en particular de su persona, su género o identidad, color de piel, origen, entre otras.
- e. Cuando una persona o un grupo de personas manifiestan un rechazo extremo hacia otra persona, aislándolo deliberadamente y excluyéndolo de toda actividad y relación social en un entorno como puede ser el salón de clases o el espacio laboral.
- f. Expresar dudas sobre las capacidades o habilidades de una persona, ejerciendo daño emocional sobre ella para lograr un propósito determinado, este efecto se multiplica cuando se da en una relación entre profesor y alumno y/o jefe y subordinado.
- g. Expresar críticas desproporcionadas, constantes, no sustentadas en datos reales que denigran a una persona, este efecto se multiplica cuando las críticas se realizan en público o en presencia de otras personas.

6. Conductas que pueden constituir violencia laboral:

- a. Violencia contra la integridad física o moral del trabajador(a) por medio de expresiones verbales injuriosas, comportamientos que afecten el autoestima y dignidad de quienes participen en una relación de trabajo.
- b. Acoso al trabajador(a) al darle cargas de trabajo excesivas, cambios de horario, descalificando el resultado de su trabajo.

- c. Privar o inutilizar al trabajador(a) de los insumos, documentos o instrumentos que necesita para realizar sus labores;
- d. Destruir o perder la información necesaria para que el trabajador(a) realice su trabajo.
- e. Dar trato diferenciado al trabajador(a) por motivos de raza, género, edad, origen, nacionalidad, creencias religiosas, inclinaciones políticas, preferencias sexuales o situaciones económicas y sociales.
- f. Asignar tareas al trabajador (a) que ponen en riesgo su integridad y seguridad por medio de ordenes o asignaciones de funciones sin cumplir con los requisitos mínimos de protección y seguridad.

7. Conductas que pueden constituirse como violencia digital.

- a. Publicaciones en redes sociales donde se difunde un mensaje que puede o no ser de connotación sexual, pero que es infundado. (difamación).
- b. Mensajes con amenazas donde se menciona que si no hace algo en particular subirán fotos íntimas de la víctima a internet o se difundirán en otros medios de comunicación, incluyendo familiares y amistades.
- c. Suplantación de identidad en redes sociales u otros medios de comunicación a través de un perfil falso, con el objetivo de ofrecer contenido sexual a nombre de la víctima.
- d. Difusión en redes sociales, correos y otros medios de comunicación de montajes de video o imágenes sexuales con el rostro de la víctima en otro cuerpo que no es el suyo.
- e. Cuando se recibe un mensaje a través de cualquier medio de comunicación o en las redes, que incluyen fotos y videos de contenido sexual sin haberlo solicitado.
- f. Difusión en redes u otros medios de comunicación de fotos o videos de contenido sexual que se recibió.
- g. Cuando personas desconocidas o conocidas se contactan con la víctima para solicitarle fotos o videos íntimos.
- h. Actos reiterados de hostigamiento, asedio, persecución digital, ataques, humillación, amenazas, ofensas u abusos a través de correos electrónicos, llamadas, mensajes de texto, y/o chats en línea o plataformas de redes sociales.
- i. Utilización de software espía en dispositivos electrónicos, sin el consentimiento de la usuaria, que permiten el control remoto de cámaras o micrófonos en teléfonos móviles, o el monitoreo clandestino de llamadas y mensajes y/o instalación y/o uso de aplicaciones para monitorear las actividades en línea, incluyendo aplicaciones de control parental.

TÍTULO IV. DE LA COMPETENCIA PARA LA ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y

SANCIÓN DE LAS CONDUCTAS DE VIOLENCIA Y DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

CAPÍTULO I. Del comité de atención a la violencia.

PRIMERO: el Comité de Atención a la Violencia.

1. Es el órgano colegiado competente para conocer, tramitar y resolver las quejas en materia de violencia y de violencia de género en la Universidad.
2. Gozará de plena independencia y autonomía en sus actuaciones y sus resoluciones son inapelables.

SEGUNDO: integración del Comité de Atención a la Violencia.

1. Está integrado por cinco miembros y sus suplentes en igual número, serán seleccionados a través de una convocatoria institucional que se publicará cada tres años, en la que se establecerán las bases, los plazos y las etapas del proceso de selección.
2. Sus miembros serán tres mujeres y dos hombres, en la misma distribución y con la misma formación los suplentes.
3. La presidenta y la secretaria, serán mujeres, profesionistas en derecho, con experiencia en materia de violencia y violencia de género.
4. El Vocal, será hombre, profesionistas en derecho, con experiencia en materia de violencia y violencia de género.
5. Los dos miembros restantes, serán mujeres, profesionistas en psicología, con experiencia en materia de violencia y violencia de género.

TERCERO: son funciones del Comité de Atención a la Violencia.

1. Recibir los escritos de las partes.
2. Admitir o desechar el escrito de queja, incluyendo en caso necesario las medidas de protección.
3. Dictar el inicio y el fin de la investigación;
4. Llevar a cabo la investigación de los hechos señalados en la queja;
5. Entrevistar a las partes;
6. Pronunciarse sobre la pertinencia de las pruebas solicitadas por las partes y desahogo de las mismas.
7. En los casos en los que no se acredite la conducta de violencia o de violencia de género, emitir las medidas de protección que estime conveniente que permitan la sana convivencia entre las partes.

8. Resolver los asuntos sometidos a su consideración con la debida diligencia, dentro de los términos previstos en el presente Protocolo;
9. Resolver los asuntos planteados por las partes que tengan relación con cuestiones procedimentales distintas a los hechos señalados en la queja;
10. Presentar a las autoridades responsables del cumplimiento e implementación de la prevención de las modalidades de violencia y de la violencia de género en la Universidad y a la Comunidad Universitaria, un informe anual, cuantitativo y cualitativo, de los casos sometidos a su consideración, preservando la confidencialidad correspondiente.

CUARTO: son funciones de la Secretaria del Comité de Atención a la Violencia.

1. Recibe el escrito de queja, la entrevista y la propuesta de medidas de protección de las Consejeras y/o del Responsable del Sistema de Integridad, cuando con ellos se realiza el primer contacto de la persona supuestamente agraviada(o),
2. Recibir la queja y notificar el acuerdo de admisión de la misma por el Comité de Atención a la Violencia.
3. Notificar las medidas de protección a las partes,
4. Elaborar el proyecto de resolución y turnarlo al Comité de Atención a la Violencia para su análisis y aprobación;
5. Poner a disposición de las partes el expediente para consulta,
6. Notificar por escrito vía correo electrónico la integración del expediente,
7. Velar por la notificación adecuada de todos los acuerdos a las partes y a las autoridades.

QUINTO: son funciones del Vocal del Comité de Atención a la Violencia.

1. Crear un registro de las quejas y denuncias recibidas para su seguimiento.
2. Crear un registro de las medidas y sanciones y darle seguimiento a su cumplimiento.

SEXTO: las autoridades que apoyan al Comité de Atención a la Violencia, en el cumplimiento de sus funciones son:

1. Las personas titulares de:

- a. Direcciones de divisiones académicas (humanidades, derecho, exactas, económico-administrativa y ciencias de la salud).
- b. Jefatura de asuntos jurídicos.
- c. Jefatura de recursos humanos.

2. Las personas encargadas de:

- a. Bufete de psicología.
- b. Bufete jurídico.
- c. Servicio médico.

CAPÍTULO II. De las consejeras.

PRIMERO: las Consejeras:

- 1. Pertenecen a la Comunidad Universitaria, colaboran de forma voluntaria con el Comité de Atención a la Violencia, orientando a los integrantes de la Comunidad Universitaria sobre los tipos y modalidades de violencia y sobre la violencia de género, velando por el cumplimiento de las bases y el seguimiento del presente Protocolo.
- 2. Serán seleccionadas cinco mujeres consejeras, una por cada una de las cinco áreas académicas que integran la Universidad, (humanidades, derecho, exactas, económico- administrativa y ciencias de la salud), a través de una convocatoria institucional que se publicará cada tres años, en la que se establecerán las bases, los plazos y las etapas del proceso de selección.
- 3. Las Consejeras realizarán sus funciones en el área académica a la que pertenecen, colaborando de manera directa con el Comité de Atención a la Violencia, siendo el primer contacto con la comunidad universitaria, específicamente con la persona supuestamente agraviada(o), por lo que deben generar confianza, actuar con empatía, escuchar de forma activa y utilizar la comunicación asertiva.
- 4. Las Consejeras se capacitarán con la finalidad de actualizar y ampliar los conocimientos de acuerdo a las capacidades profesionales o competencias que determine la Universidad.

SEGUNDO: funciones de las Consejeras:

- 1. Dar atención de primer contacto y en caso de urgencia, auxiliar a la persona supuestamente agraviada(o) para que reciba la atención especializada de un psicólogo, abogado y/o médico, según corresponda;

2. Apoyar y auxiliar a la persona supuestamente agraviada(o) en la narrativa de los hechos ante la Secretaria del Comité de Atención a la Violencia y en la toma de la declaración respectiva;
3. Determinar si existe la necesidad de solicitar medidas de protección, comunicándoselo a la Secretaria del Comité de Atención a la Violencia.

Para el desarrollo de estas funciones, las consejeras, se encontrarán acompañadas permanentemente de los titulares de la Jefatura de Asuntos Jurídicos y del Sistema de Integridad.

CAPÍTULO III. DE LA ATENCIÓN PSICOLÓGICA.

PRIMERO: La Universidad cuenta con un Bufete de Psicología que ofrece atención psicológica con enfoque de género al:

1. Atender problemáticas concretas provocadas por sucesos violentos que requieren de una re-estructuración de las capacidades de la persona supuestamente agraviada(o).
2. Apoyar y favorecer la capacidad de la persona supuestamente agraviada(o) para salir de la situación de violencia y detectar, fortalecer o construir sus redes de apoyo, con el fin de parar la situación de violencia.
3. Proporcionar atención tendiente a la rehabilitación de personas que ya se encuentran libre de la situación de violencia.

CAPÍTULO IV. DE LA ASESORÍA JURÍDICA.

PRIMERO: La Universidad cuenta con un Bufete Jurídico que ofrece asesoría a partir de la perspectiva de género en el marco de los derechos humanos al:

1. Brindar asesoría y acompañamiento para realizar una denuncia por algún delito de violencia de género, para comparecer ante el Ministerio Público y para tramitar medidas de protección.
2. Brindar orientación en cuanto a los derechos humanos de las personas y los servicios de atención a la violencia que brindan otras instituciones y organismos de la sociedad civil.

CAPÍTULO V. DE LA ATENCIÓN MÉDICA.

PRIMERO: La Universidad cuenta con un Servicio Médico que ofrece una atención primaria a la salud al:

1. Atender la situación de violencia contra las mujeres con sentido de oportunidad, calidez, confidencialidad, respeto a su dignidad y confidencialidad,

2. Coadyuvar en la limitación de los riesgos y daños a la salud, complicaciones y secuelas producidas por actos de violencia y la violencia de género tanto en la persona supuestamente agraviada(o) como en la persona implicada,
3. Informar a la persona en situación de violencia de otros servicios, unidades o instituciones médicas con capacidades resolutorias con la finalidad de precisar diagnósticos especializados, rehabilitación y otros cuidados que se requieran.

TÍTULO V. DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE CASOS DE VIOLENCIA Y DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

PRIMERO: Principios rectores del procedimiento:

1. **Confidencialidad**: la autoridad que conozca de casos de violencia o de violencia de género, tiene la obligación de resguardar y proteger la información personal de los involucrados en el procedimiento y solo podrá revelar información en los casos que sea necesario para la investigación, cuando la solicite personas legalmente autorizadas, o en el caso de que la solicite una autoridad competente en los términos que la ley establezca.
2. **Accesibilidad**: todas las personas involucradas en el procedimiento participarán en el mismo en igualdad de condiciones, serán escuchadas con respeto, sin discriminación, con independencia de la calidad con la que se ostente en la queja.
3. **Debida diligencia**: involucra la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional y la reparación suficiente, las autoridades responsables tienen la obligación de actuar con debida diligencia ya que las conductas constitutivas de violencia de género vulneran la integridad y la dignidad de quienes la sufren.
4. **No re-victimización**: la persona supuestamente agraviada(o), deberá ser tratada con respeto en su forma de sentir y actuar, sin ser maltratada ni tratada de manera diferenciada; se tomará su declaración al inicio del procedimiento, el Comité de Atención a la Violencia, evitará que tenga que revivir su experiencia ante diferentes personas, narrando una y otra vez lo sucedido.
5. **Presunción de inocencia**: el Comité de Atención a la Violencia, se abstendrá de presentar a la persona implicada como responsable de los hechos, en tanto se determine si se acredita o no su responsabilidad.
6. **Debido proceso**: es el derecho que tienen, la persona supuestamente agraviada(o) y la persona implicada de ejercer su defensa y ser oída, con las debidas oportunidades y dentro de los plazos establecidos, contemplando las formalidades que garantizan la adecuada defensa, a través de los avisos oportunos, la posibilidad de ofrecer pruebas, de alegar y por último de recibir una resolución que resuelva las cuestiones debatidas.

SEGUNDO: Sujetos:

1. La persona que se ha visto afectada por el o los actos de violencia o de violencia de género, dentro del procedimiento se denominará: persona supuestamente agraviada(o).
2. La persona que ha realizado el o los actos de violencia o de violencia de género contra la persona supuestamente agraviada(o), dentro del procedimiento se denominará: persona implicada/o.
3. La persona que conoce de determinados actos de violencia o de violencia de género que se han cometido contra otra persona, integrante de la comunidad universitaria, dentro del procedimiento se denominará: testigo.

TERCERO: Plazo para la presentación de la queja:

1. El plazo para presentar la queja por actos de violencia o de violencia de género es imprescriptible.

CUARTO: Autoridades competentes para recibir la queja:

1. Las autoridades competentes para recibir la queja, realizar la entrevista inicial y dar orientación sobre el procedimiento establecido en el presente protocolo, son:
 - a. Las Consejeras.
 - b. La Secretaria del Comité de Atención a la Violencia.
 - c. La responsable del Sistema de Integridad.
2. Cuando la queja sea conocida por la titular del Sistema de Integridad o por las Consejeras, deberán entregar el escrito de queja y explicar los detalles de la entrevista, así como la necesidad de medidas de protección a la Secretaria del Comité de Atención a la Violencia, en el transcurso de dos días hábiles contados a partir del día siguiente al que se recibió la queja.

QUINTO: Duración del procedimiento:

1. El procedimiento de actuación ante casos de violencia y de violencia de género se realizará en el plazo de cincuenta y cinco días hábiles, iniciará con la presentación de la queja y concluirá con la resolución del Comité de Atención a la Violencia.

SEXTO: Declaraciones falsas.

1. Cuando se acredite plenamente y sin lugar a duda que existe falsedad en una declaración o en un documento exhibido como prueba por cualquier persona que participe en el procedimiento, el Comité solicitará a la Autoridad Universitaria correspondiente que establezca una sanción a la persona que haya incurrido en dicha conducta, atendiendo a la gravedad de la misma.

SEXTO: Plazos.

1. Los plazos se contarán a partir del día siguiente de su notificación y conforme al calendario escolar vigente aprobado por la Universidad, por tanto, se tomarán como días inhábiles los señalados en éste como días festivos y vacaciones.

SÉPTIMO: Conflicto de interés o riesgo a la integridad.

1. El Comité de Atención a la Violencia, ante el escrito de queja, podrá valorar si se presenta algún conflicto de interés o riesgo a la integridad, entre la persona supuestamente agraviada(o)/o y/o implicada/o y uno o más integrantes del Comité, siendo así, determinará que sean sustituidos por sus suplentes durante todo el procedimiento.
2. En el caso de que los integrantes del Comité se encuentren enfermos o de vacaciones o imposibilitados de asistir a las sesiones del mismo por cuestiones de fuerza mayor, serán sustituidos por sus suplentes durante la sesión en la que no pudieron asistir.

OCTAVO: Medidas de urgente atención:

1. En cualquier etapa del procedimiento, cuando la Comité se percate de que alguna de las partes se encuentra en estado de alteración, las canalizará para que reciban el apoyo psicológico, médico o jurídico que sea necesario.

NOVENO: Medidas de protección:

1. El Comité por solicitud de las consejeras, una de las partes o la Secretaria del Comité, podrá otorgar medidas de protección a la persona supuestamente agraviada(o), a la persona implicada o testigos, siempre que exista prueba plena y sustancial del intento de una agresión inmediata o de la toma de represalias.
2. El Comité, notificará a las partes y a la autoridad competente la medida de protección otorgada y esta podrá ser modificadas durante el procedimiento y de acuerdo con el avance de las etapas del mismo.

DÉCIMO: Tipos de medidas de protección: El Comité, podrá otorgar una o varias de las medidas de protección siguientes:

- A. Reubicación del lugar de trabajo sin cambios en sus funciones, salario o condiciones laborales.
- B. Cambio de grupo, siempre que se lo permita la situación y la persona implicada(o) o agraviada(o) esté de acuerdo.
- C. Baja de uno o varios cursos siempre que se lo permita la situación y la persona implicada(o) o agraviada(o) esté de acuerdo.

- D. Cambio de profesor siempre que las condiciones de la Universidad lo permitan.
- E. Atención personalizada impartiendo el curso otro profesor o personal del área académica de manera individual a la persona agraviada(o).
- F. Prohibición de acercamiento y de tener cualquier tipo de contacto ya sea físico, verbal o por cualquier medio electrónico.
- G. Prohibición de no realizar ninguna conducta a modo de represalia.
- H. Reubicación física o cambio de área de la persona supuestamente agraviada(o) y/o de la persona implicada, según se considere conveniente.
- I. Cambio de horario de la persona implicada, según se considere conveniente.
- J. Cualquier otra que se considere necesaria para garantizar la integridad de las personas.

CAPÍTULO II. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

PRIMERO: Presentación de la queja:

1. La queja, la presentará la persona supuestamente agraviada(o), ante la autoridad competente, por escrito, en el formato de queja o en escrito libre, o de forma oral, en este último, la autoridad competente llenará el formato de queja; en todos los casos la persona que presente la queja firmará su declaración, que se adjuntará al expediente, sin perjuicio de que puedan darse otras entrevistas donde se adicione elementos a esta primera declaración.
2. La persona supuestamente agraviada(o), mediante quien ejerza la patria potestad en caso de menores de edad.
3. En el caso de que la persona supuestamente agraviada(o), sea menor de edad, la Secretaria del Comité, admitirá la queja, pero deberá proceder de acuerdo a los estándares nacionales e internacionales en la materia.
4. En el caso de que se presente una queja que señale delitos perseguibles de oficio, la Secretaria del Comité, notificará a la Dirección de Asuntos Jurídicos de la Universidad para que este de aviso al Ministerio Público.
5. No procederá en ningún caso la queja anónima, no será objeto de tramitación.
6. Bajo ningún supuesto se considerará falso lo señalado en la queja en caso de que los hechos que la motivaron no se acrediten en la investigación.

SEGUNDO: Contenido del escrito de queja:

1. Incluirá los datos siguientes: nombre completo de la persona que presenta la queja (Agraviada/o), sus datos generales (área donde trabaja o estudia en la Universidad, edad, género, identificación con fotografía, teléfono, correo electrónico para recibir notificaciones. Datos de la persona implicada, nombre y apellidos, área donde trabaja o estudia en la Universidad, descripción de los hechos que motivan la queja, lugar y fecha en que acontecieron, señalamiento de quienes pudieran tener conocimiento de los hechos que motivan la queja, posibles testigos, firma de la persona agraviada(o) y firma de la Consejera o Responsable del Sistema de Integridad o Secretaria del Comité de Atención a la Violencia, según sea la persona que recibe la queja. (Anexo No. 1. Escrito de queja).

TERCERO: Presentación de la denuncia:

1. La denuncia, puede presentarla un tercero que tenga conocimiento de los hechos, ante la autoridad competente en los formatos establecidos, y con su respectiva firma; pero en este caso, la Secretaria del Comité de Atención a la Violencia, se comunicará con la persona supuestamente agraviada(o), dándole a conocer que un tercero realizó esa denuncia, explicándole que deberá realizar a título personal, por escrito su queja ratificando lo dicho en la denuncia, para que el Comité pueda iniciar el procedimiento, en caso de no hacerlo, se archivará el escrito en el iniciado expediente hasta que la persona supuestamente agraviada(o) realice la queja por las vías establecidas en el presente protocolo.
2. En el caso de una denuncia presentada por un tercero donde esté involucrado un menor de edad, se contactará a los padres o tutores del mismo, para que en representación del menor estén presentes en lo que proceda según lo establecido en este protocolo.

CUARTO: Contenido del escrito de denuncia:

1. Incluirá los datos siguientes: nombre completo de la persona que presenta la denuncia (Tercero/a), (si así lo solicita; se mantendrá en secreto su identidad, ya que no es la persona supuestamente agraviada(o), es un tercero que tiene conocimiento de hechos o conductas de violencia de género en la Universidad), sus datos generales (área donde trabaja o estudia en la Universidad, edad, género, identificación con fotografía, teléfono, correo electrónico para recibir notificaciones. Datos de la persona implicada, nombre y apellidos, área donde trabaja o estudia en la Universidad, descripción de los hechos que motivan la denuncia, lugar y fecha en que acontecieron, señalamiento de quienes pudieran tener conocimiento de los hechos que motivan la denuncia, posibles testigos, firma del denunciante y firma de la Consejera o Responsable del Sistema de Integridad o Secretaria del Comité de Atención a la Violencia, según sea la persona que recibe la denuncia. (Anexo No. 2. Escrito de denuncia).

QUINTO: Admisión de la queja.

1. La queja será recibida por la Secretaria del Comité, de manera directa o a través de la titular del Sistema de Integridad o de las Consejeras, la Secretaria tendrá un plazo de un día hábil para enviarla a la Presidencia del Comité, que a su vez tendrá cinco días hábiles para verificar el escrito y decidir si lo admite porque cumple con todos los requisitos

señalados y del mismo se desprenden actos constitutivos de violencia o de violencia de género; o si lo desecha por falta de información o ausencia de actos de violencia o de violencia de género; elaborando y notificando el escrito de admisión o desechamiento dentro del mismo plazo mencionado anteriormente.

2. En caso de ser solicitado y cuando proceda, se incluirá en el escrito de admisión las medidas de protección y se informará que el procedimiento establecido en este protocolo no sustituye ni se equipara con el proceso contemplado en la legislación vigente en la materia, por lo que la persona supuestamente agraviada(o)/o tendrá derecho a denunciar ante las autoridades competentes las conductas prohibidas por la ley.

SEXTO: Notificaciones.

1. Se realizarán por escrito, vía correo electrónico, a la persona supuestamente agraviada(o)/o e implicada/o; cuando sea menor de edad, la notificación se enviará a los padres o tutores para que actúen en su representación.
2. Las partes notificadas deben enviar el acuse de recibo por escrito, en el mismo correo electrónico de la notificación.
3. En caso de que la parte implicada/o, o los padres o tutores del menor de edad, no envíen el acuse de recibo, será entendido como que aceptan la determinación a que llegué el Comité de Atención a la Violencia.

SÉPTIMO: Contestación del escrito de queja por la parte implicada/o.

1. Será por escrito, vía correo electrónico, en un plazo de cinco días hábiles contados a partir del día siguiente a la fecha de la notificación de la aceptación del escrito de queja.
2. Deberá contener; nombre completo, correo electrónico, teléfono, identificación vigente de la Universidad o del INE, contestación a los hechos mencionados en la queja, medios de prueba, y firma.
3. En caso de que la parte implicada/o no envíe el escrito de contestación de la queja en el plazo señalado, perderá el derecho a manifestarse y presentar pruebas en el procedimiento establecido en este protocolo, llegado el término, se iniciará la investigación de los hechos mencionados en el escrito de queja.

OCTAVO: Pruebas.

1. Las pruebas, las podrán ofrecer las partes, cuando hayan sido obtenidas de forma ilícita, en cualquier etapa del procedimiento y hasta que se dé por concluida la investigación, estas podrán ser, testimonios, entrevistas, audios, grabaciones, videograbaciones, fotografías, mensajes emitidos vía electrónica y peritajes en materia de psicología, entre otras. En caso de que las mismas impliquen erogación de recursos, estos deberán ser asumidos por quien las ofrezca.

2. El Comité se pronunciará sobre la pertinencia de las pruebas y, en su caso, las desahogarán. Para que una prueba se considere pertinente, la misma deberá tener relación con los hechos señalados en la queja.
3. El Comité por sí mismo podrán recabar todas las pruebas que considere necesarias para la investigación de los hechos señalados en la queja.
4. Se levantará constancia de toda entrevista realizada por el Comité, las autoridades encargadas de la prevención y apoyo contra la violencia de género, siendo necesario que las personas entrevistadas firmen los documentos correspondientes.
5. En caso de que las pruebas impliquen erogación de recursos, estos deberán ser asumidos por quien las ofrezca.

NOVENO: La investigación.

1. El Comité de Atención a la Violencia, tiene la facultad de investigar todo lo que considere relacionado con la queja, tendrá un plazo de quince días hábiles para realizar las indagaciones pertinentes; recurriendo a las autoridades y recursos de la Universidad que sean necesarios para esclarecer y llevar a buen término la investigación.
2. El Comité podrá ampliar el plazo de investigación a quince días hábiles más, de manera excepcional, cuando las condiciones y las características de la queja lo hagan necesario.
3. El Comité notificará a las partes el inicio de la investigación y el final de la misma, vía correo electrónico.

DÉCIMO: La resolución.

1. Concluida la investigación, el Comité , contará con un plazo de seis días hábiles para elaborar un proyecto de resolución que contendrá: lugar, fecha, resumen cronológico de los acontecimientos desde la presentación de la queja hasta la elaboración del proyecto, los elementos que acreditan el acto de violencia de género, las consideraciones que fundamentan el proyecto de resolución (hechos, contexto, pruebas, antecedentes de la persona implicada/o), desde una perspectiva de género, incluyendo la mención expresa de la responsabilidad de la persona implicada/o y las medidas y/o sanciones que se aplicarán, nombre, cargo y firma de los integrantes del Comité.
2. El Comité tendrá un plazo de tres días hábiles para discutir el proyecto de resolución, definiendo si se aprueba o si se le realizan ajustes, en el primer caso, se elaborará el escrito de resolución para su posterior notificación; en el segundo caso, el Comité tendrá un plazo de tres días hábiles para realizar los ajustes necesarios y se presentará de nuevo la propuesta al Comité, contando con un plazo de tres días hábiles para su discusión y definitiva aprobación.
3. La resolución definitiva será notificada a la parte agraviada/o, la implicada/o, los padres o tutores en el caso de menores de edad y a las autoridades competentes para que se

proceda con el cumplimiento de lo establecido en la resolución.

4. Todas las resoluciones que emita el Comité de Atención a la Violencia serán definitivas, inapelables y obligatorias para las partes involucradas.

DÉCIMO PRIMERO: Las autoridades responsables de hacer cumplir lo establecido en la resolución definitiva del Comité de Atención a la Violencia, son las personas titulares de la(s):

- a. Rectoría.
 - b. Vicerrectoría general.
 - c. Dirección general académica.
 - d. Secretaría general escolar.
 - e. Dirección general de formación integral.
 - f. Direcciones de divisiones académicas.
 - g. Jefatura de recursos humanos.
 - h. Jefatura de asuntos jurídicos.
1. Estas autoridades aplicarán las medidas y/o sanciones que se establezcan en la resolución definitiva en un plazo de cinco días hábiles a partir de la notificación de la resolución por parte del Comité de Atención a la Violencia.
 2. La autoridad que aplique las medidas y/o sanciones, notificará a las partes y al Comité de Atención a la Violencia, la fecha en que dichas medidas y sanciones se harán efectivas.
 3. El Comité de Atención a la Violencia, realizará el seguimiento al cumplimiento de las medidas y sanciones, llevando un registro de la mismas, en ambos campus de la Universidad.

TÍTULO VI. DE LAS MEDIDAS Y SANCIONES.

PRIMERO: Las medidas y sanciones serán determinadas por el Comité de Atención a la Violencia, cuando se confirmen los hechos contenidos en la queja de la persona supuestamente agraviada(o) y se incluya en la resolución; estas medidas y sanciones tendrán como propósito la modificar la conducta de la persona implicada frente a la persona supuestamente agraviada(o) y al resto de la Comunidad Universitaria.

1. Las siguientes medidas podrán aplicarse de manera aislada o conjunta, según lo establezca el Comité de Atención a la Violencia, para proteger a la persona

supuestamente agraviada(o) y propiciar un ambiente adecuado en la Universidad.

- a. Cursos y talleres de sensibilización y concientización sobre la igualdad y la violencia de género para la persona implicada.
- b. Acciones de sensibilización al área afectada (salón de clases y espacio laboral) por las conductas de violencia género.
- c. Seguimiento y acompañamiento psicológico de la persona implicada.

SEGUNDO: Dentro de las políticas institucionales que guían la parte operativa de la misión de la Universidad Cristóbal Colón, reguladas en el Artículo 5, inciso 8 del Reglamento General de Alumnos, se plantea, desarrollar una estructura formativa en la que cada uno de los integrantes de la comunidad universitaria se comprometa con el crecimiento de la vida universitaria en un marco de respeto al derecho a una vida libre de violencia y de violencia de género; por lo que cualquier conducta constitutiva de violencia o violencia de género, deberá ser sancionada tomando en cuenta los indicadores y criterios para la determinación de la sanción que se relacionan en los siguientes apartados.

TERCERO: Indicadores para la determinación de la sanción:

1. Conductas que constituyen violencia psicológica, que causan daño a la integridad psíquica o psicológica de la persona agraviada(o), afectando su autoestima, su estabilidad emocional, mismo que se identifica en el estado de ánimo de la persona agraviada(o) cuando describe lo que le ocurrió, requiriendo el informe psicológico emitido por el bufete de psicología.
2. Conductas que constituyen violencia física, es una agresión física a través del contacto físico o de un objeto, no accidental, ni consentido, siendo causado de manera intencional, por la persona implicada contra la persona agraviada(o), misma que se identifica a través de la evidencia física en el cuerpo de la persona agraviada(o), requiriendo el dictamen del servicio médico de la Universidad.
3. Conductas que constituyen violencia física y psicológica, que causan agresión y daño a la integridad física de la persona, tanto a su cuerpo como a su mente, comprenden las conductas descritas en los indicadores 1 y 2, dadas las lesiones internas y externas que producen afectan la salud de la persona agraviada(o) de manera integral, requiere dictamen del servicio médico e informe psicológico emitido por el bufete de psicología.
4. Conductas que constituyen violencia a la libertad sexual, es una agresión a través de actos que atentan contra la libertad de autodeterminación sexual, implica la violación al derecho que tienen las personas para decidir sobre su sexualidad, en estos casos la persona agraviada(o) no da su consentimiento o si lo da este no es válido, requiere dictamen del servicio médico e informe psicológico emitido por el bufete de psicología.
5. Conductas que constituyen violencia al libre desarrollo de la personalidad, es una agresión a través de actos físicos, verbales o gestuales, que involucra el sexo, la orientación sexual,

el género o las identidades, y que atentan contra la libertad, la dignidad y la no discriminación de toda persona a decidir sobre la forma de verse a sí misma y la forma de proyectarse frente a las demás personas, impidiendo su acceso a derechos u oportunidades en el ámbito docente, laboral o de otra índole.

6. Conductas que constituyen hostigamiento sexual, es una agresión física, verbal o ambas relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva que causa perjuicio o daño, donde la persona implicada asedia reiteradamente a la persona agraviada(o) sin distinción de sexo, valiéndose de su posición jerárquica, derivada de sus relaciones docentes, laborales o de otra índole que impliquen subordinación, agravándose la situación cuando involucra discriminación, que es cuando la persona agraviada(o) tiene la impresión de que al negarse tendría consecuencias negativas en su desarrollo educativo, deportivo o laboral, en este último en lo relativo a la contratación, ascenso, aumento de sueldo o la generación de espacios laborales hostiles.
7. Conductas que constituyen acoso sexual, es un comportamiento de naturaleza sexual físico, verbal o gestual que atenta contra la dignidad y la salud física y psicológica de la persona agraviada(o), cuando se realiza o crea en un entorno docente o laboral intimidatorio, degradante u ofensivo, no existe subordinación, pero si es un ejercicio abusivo del poder, coloca a la persona agraviada(o) en un estado de indefensión o de riesgo y se concreta en uno o varios eventos.
8. Conductas que constituyen violencia a la intimidad sexual, es una agresión que implica la violación al derecho de las personas a decidir y actuar sobre su esfera íntima a través de divulgar, compartir, distribuir o publicar imágenes, videos o audios de contenido íntimo sexual de la persona agraviada(o), sin su consentimiento, autorización o aprobación. Así como videografiar, audiografiar, fotografiar, imprimir o elaborar imágenes, audio o videos con contenido sexual de la persona agraviada(o) sin su consentimiento, aprobación o sin su autorización. Así como divulgar, compartir, distribuir o publicar, imágenes, videos o audios de contenido íntimo sexual que no corresponda con la persona que es señalada o identificada en los mismos, estas conductas pueden generar riesgos o condiciones que mermen la capacidad de decisión dentro del contexto de la ética personal, docente, laboral, y social.
9. Conductas que constituyen violencia laboral, son actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, que afectan la autoestima, la dignidad, la integridad o salud, de quienes participan en una relación de trabajo, se puede evidenciar en forma de violencia psicológica o emocional, consiste en negligencia, abandono, humillaciones, marginación, insultos, expresiones verbales injuriosas, comparaciones destructivas, cargas de trabajo excesivas, cambios de horarios, descalificación de los resultados del trabajo, entre otras; también en forma de violencia económica, consiste en atribuirle a la persona un salario menor por igual trabajo, por razones de género, edad, origen, creencias religiosas, inclinaciones políticas o preferencias sexuales entre otras. También se encuentran en otras formas que se han mencionado en los indicadores anteriores.

CUARTO: Criterios para la determinación de la sanción:

- A. Si la conducta involucra el apartado 1, la sanción puede ser un apercibimiento por escrito realizado de forma privada a la persona implicada para que no repita su conducta, quedando el documento archivado en su expediente escolar o laboral.
- B. Si la conducta involucra los apartados 2,3 y 4, la sanción puede ser expulsión de uno a siete días hábiles y suspensión de los derechos escolares por el mismo lapso y se orientará a la persona agraviada(o), de los derechos que le asisten en otras instancias fuera de la Universidad.
- C. Si la conducta involucra los apartados 5,6,7 y 8, y la persona implicada es un alumno, la sanción puede ser expulsión de quince días hábiles y suspensión de los derechos escolares por el mismo lapso o expulsión definitiva, y se orientará a la persona agraviada(o), de los derechos que le asisten en otras instancias fuera de la Universidad.
- D. Si la conducta involucra los apartados 5,6,7, 8 y 9 y la persona implicada es un trabajador, se tomará en consideración las normas establecidas en los artículos 46, 47 (II, III, IV, VIII), 135, 164, 992, 994 y otras de la Ley Federal del Trabajo Vigente, para determinar la aplicabilidad de la sanción y se orientará a la persona agraviada(o) en caso de que quiera acudir a otras instancias fuera de la Universidad.
- E. Si la conducta involucra los apartados del 1 al 8 y la persona implicada es un tercero que acude a la Universidad a realizar otras actividades o se relaciona con la comunidad universitaria en espacios físicos o virtuales, en los que se encuentren integrantes de la comunidad universitaria en representación de la misma, desarrollando actividades académicas, administrativas o de investigación, se procederá a completar la carpeta de investigación y se dará asesoría y acompañamiento jurídico a la persona implicada(o) para que la Universidad y la persona implicada(o) procedan con la denuncia ante la autoridad correspondiente.

QUINTO: Será necesario el fortalecimiento del ambiente escolar y laboral del área afectada, a través de las siguientes actividades, las cuales podrán aplicarse de manera aislada o conjunta, atendiendo a la decisión del Comité de Atención a la Violencia.

1. Difusión del contenido del presente Protocolo y del procedimiento de actuación para casos de violencia y de violencia de género.
2. Establecer mesas de discusión por un período de tres meses para debatir sobre la prevención de todos los casos de violencia y de violencia de género.
3. Conferencias desde las áreas jurídica, psicológica y médica sobre las modalidades de violencia y de violencia de género.

TÍTULO VII. TRANSITORIOS.

PRIMERO: Aprobación del protocolo.

1. El presente Protocolo ha sido aprobado por el Consejo de Gobierno el día 26 del mes junio

del año 2024.

SEGUNDO: Publicación y difusión del protocolo.

1. El presente Protocolo será publicado en un plazo de quince días hábiles después de ser aprobado por el Consejo de Gobierno para que sea de conocimiento de la Comunidad Universitaria.

TERCERO: Convocatoria para selección de Consejeras e integrantes del Comité de Atención a la Violencia.

1. Las autoridades responsables del cumplimiento e implementación de las acciones de prevención de las modalidades de violencia y de la violencia de género en la Universidad, tendrá un plazo de quince días hábiles, después de ser aprobado el protocolo, para publicar la convocatoria con los criterios para la selección de las Consejeras y los integrantes del Comité de Atención a la Violencia y definir su elección y nombramiento.

CUARTO: Espacio para el trabajo de las Consejeras y el Comité de Atención a la Violencia:

1. Las autoridades responsables del cumplimiento e implementación de las acciones de prevención de las modalidades de violencia y de violencia de género en la Universidad, tendrá un plazo de quince días hábiles, después de la selección de las Consejeras y de los integrantes del Comité de Atención a la Violencia, para definir y adecuar el espacio físico donde realizarán su trabajo, difundiéndolo a toda la Comunidad Universitaria.

QUINTO: Entrada en vigor del Protocolo.

1. El presente Protocolo entrará en vigor, treinta días hábiles después de su aprobación por el Consejo de Gobierno.

SEXTO: Revisión y actualización del Protocolo.

1. Se revisará cada seis meses a efecto de que pueda perfeccionarse atendiendo de la mejor manera a las personas, buscando seguir los mayores estándares de protección de los derechos humanos y la perspectiva de género.
2. Se actualizará cada año, tomando en cuenta los resultados anuales obtenidos del informe de cumplimiento de los objetivos y acciones institucional, los resultados obtenidos del informe anual del Comité de Atención a la Violencia y la normativa nacional e internacional que en materia de violencia de género se emita por las autoridades competentes

FUENTES DE INFORMACIÓN

Acceso a la justicia en condiciones de igualdad. 1a. XXVII/2017 (10a.) [Primera Sala]. Elementos para juzgar con perspectiva de género. 10 de marzo de 2017. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Consultado 15 de enero de 2024. <https://sjf.scjn.gob.mx/SJFSem/Paginas/Reportes/ReporteDE.aspx?idius=2013866&Tipo= 1>

Acoso laboral (mobbing). 1a. CCLII/2014 (10a.) [Primera Sala]. Su noción y tipología. 4 de julio de 2014. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Consultado 7 de enero de 2024. <https://sjf.scjn.gob.mx/SJFSem/Paginas/Reportes/ReporteDE.aspx?idius=2006870&Tipo= 1>

Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Subcomisión de Promoción y Protección de los Derechos Humanos, "El concepto y la práctica de la acción afirmativa". Informe final presentado por el Sr. Marc Bossuyt, Relator Especial, en cumplimiento de la resolución 1998/5 de la Subcomisión. Consultado 10 de enero de 2024. [file:///C:/Users/Usuariow10/Downloads/E_CN.4_Sub.2_2002_21-ES%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Usuariow10/Downloads/E_CN.4_Sub.2_2002_21-ES%20(1).pdf)

Carrasco, Miguel Ángel; González, M^a José. Aspectos conceptuales de la agresión: definición y modelos explicativos. *Acción Psicológica*, vol. 4, núm. 2, junio-, 2006, pp. 7-38 Universidad Nacional de Educación a Distancia Madrid, España. Consultado el 1 de mayo de 2024. <https://www.redalyc.org/pdf/3440/344030758001.pdf>

CENADEH. Hostigamiento sexual y acoso sexual. Primera edición. Septiembre 2017. ISBN: 978-607-729-368-2. Consultado el 6 de mayo de 2024. <https://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Hostigamiento-Acoso-Sexual.pdf>

Código Nacional de Procedimientos Penales [CNPP]. Consultado 15 de febrero de 2024. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CNPP_190221.pdf

Collí Ek, Víctor Manuel; Pérez Inclán; Freddy Martín. El derecho al libre desarrollo de la personalidad en la doctrina jurisprudencial de la Corte mexicana. *Cuestiones constitucionales*, (45), 2021. 451-467. Epub 09 de mayo de 2022. Consultado el 30 de abril de 2024. <https://doi.org/10.22201/ijj.24484881e.2021.45.16671>

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Artículos 1, 123 apartado A. Consultado 15 de febrero de 2024. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Comité desc), Observación General No. 20. 42º periodo de sesiones, Ginebra, 4 a 22 de mayo de 2009. Consultado 10 de enero de 2024. https://www.right-to-education.org/sites/right-to-education.org/files/resource-attachments/General%20Comment%202009_ESP.pdf

Comité de Derechos Humanos de Naciones Unidas (Comité CDH), Observación General No. 18, No discriminación. 37º. periodo de sesiones, 1989. Consultado 20 de enero de 2024. <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2001/1404.pdf>

Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad. Catálogo de medidas para la igualdad. Consultado 15 de febrero de 2024. <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-65.html>

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, “Convención de Belém do Pará”. Consultado 20 de febrero de 2024. https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/programas/mujer/Material_difusion/convencion_BelemdoPara.pdf

Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial. Recomendación General No. 30. 2004., del Comité sobre la discriminación contra los no ciudadanos. Consultado 3 de marzo de 2024. http://dhmigrantes.cide.edu/documentos/observacion_%2030_OACNUDH.pdf

Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial. Recomendación General No. 32. 2009., sobre el significado y alcance de las medidas especiales. Consultado 15 de febrero de 2024. <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2012/8464.pdf>

Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial. Recomendación General No. 34. 2011., sobre discriminación racial contra afrodescendientes. Consultado 5 de febrero de 2024. <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2012/8466.pdf>

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su protocolo facultativo. Consultado 20 de enero de 2024. <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Discapacidad-Protocolo-Facultativo%5B1%5D.pdf>

Cruz, Berenice; Casique, Irene. Violencia laboral. Análisis de los factores de riesgo y consecuencias en la vida de las mujeres trabajadoras en la Ciudad de México. *Papeles de población*, 25(102), 51-79. Epub 25 de noviembre de 2020. Consultado el 1 de mayo de 2024. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252019000400051

Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. DOF: 26/01/2024. Consultado el 3 de mayo de 2024 https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5715306&fecha=26/01/2024&print=true

Delitos contra las mujeres. 1a. CLXIII/2015 (10a.) [Primera Sala]. Estrecha relación entre violencia, discriminación y subordinación por motivos de género. 15 de mayo de 2015. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Consultado 4 de marzo de 2024. <https://vlex.com.mx/vid/tesis-aislada-583149146>

Del Río Almagro, Alfonso; Cordero Rodríguez, Oihana. Hetero-asintomáticos: Un estudio sobre la plumofobia en las aplicaciones de contacto entre hombres. En revista de Antropología Iberoamericana. Vol. 18, Número 1, enero- abril 2023. Pp. 161-183. ISSN:

1695-9752. Consultado 27 de abril de 2024. <file:///C:/Users/Usuariow10/Downloads/Dialnet-Heteroasintomaticos-8936899.pdf>

Derecho de la mujer a una vida libre de discriminación y violencia. 1a. CLX/2015 (10a.) [Primera Sala]. Las autoridades se encuentran obligadas a adoptar medidas integrales con perspectiva de género para cumplir con la debida diligencia en su actuación. 15 de mayo de 2015. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Consultado 4 de marzo de 2024. <https://vlex.com.mx/vid/tesis-aislada-583148550>

Dirección de Igualdad de Género Universidad de Chile. Acoso en el Campus: El acoso sexual en la Universidad de Chile. 2019. Consultado 4 de febrero de 2024. <https://direcciondegenero.uchile.cl/project/acosoenelcampus/>

Directrices para elaborar e implementar mecanismos para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y del acoso sexual en las Instituciones de Educación Superior (IES). Subsecretaría de Educación Superior de la Secretaría de Educación Pública (SEP) y el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). 11 de marzo de 2021. Consultado 15 de febrero de 2024. <https://www.gob.mx/inmujeres/documentos/directrices-para-elaborar-e-implementar-mecanismos-para-la-prevencion-atencion-y-sancion-del-hostigamiento-sexual-y-del-acoso-sexual>

Impartición de justicia con perspectiva de género. P. XX/2015 (10a.) [Pleno]. Obligaciones que debe cumplir el estado mexicano en la materia. 25 de septiembre de 2015. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Consultado 4 de marzo de 2024. <https://sjf.scjn.gob.mx/SJFSem/Paginas/Reportes/ReporteDE.aspx?idius=2009998&Tiempo=1>

INMUJERES. Guía metodológica para la elaboración de indicadores de género. Edición única, Tamaulipas, México. 2019. Consultado 7 de marzo de 2024. <https://www.tamaulipas.gob.mx/mujeres/wp-content/uploads/sites/22/2020/10/guia-para-elaboracion-de-indicadores-genero.pdf>

Larrosa, Marta Perela. "Violencia De Género: Violencia Psicológica." Foro. Revista De Ciencias Jurídicas Y Sociales, Nueva Época 11-12., 2010. Consultado 23 de febrero de 2024. <https://revistas.ucm.es/index.php/FORO/article/view/37248>

Ley Federal del Trabajo. Artículos 2, 3, 3 Bis, 46, 47 fracción II, III, IV y VIII, 51 fracción II, III, IX, VI, 132 fracción VI, XVI Bis, 133 fracción I, XII, XIII, XIV, XV, 530. Consultado 10 de marzo de 2024. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Artículos 1, 2, 3, 4, 8 y 9. Consultada 8 de marzo de 2022. http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/LFPED_web_ACCSS.pdf
Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Artículos 10, 11, 12, 13, 14 y 15. Consultado 2 de febrero de 2024. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV_010621.pdf

Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes. Consultado 9 de febrero de 2024. https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2021-01/Ley_GDNNA.pdf

Ley General de Educación Superior. 20 de abril de 2021. Artículos 7 fracción IV y VI, 8 fracción III, IV, V, VI, VII, VIII, X, 10 fracción XVII, XVIII, XIX, XX, XXII, 36,37 fracción II, III, IV, VI, VII, VIII, 42,43 fracción I, II y III. Consultado 3 de marzo de 2024.

https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGES_200421.pdf

Ley General de Salud. Consultado 5 de marzo de 2024.

<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGS.pdf>

Ley General de Víctimas. Consultado 5 de marzo de 2024. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/112957/Ley_General_de_Victimas.pdf

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Consultado 18 de febrero de 2024. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf>

Modelo de protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Marzo 2020. Consultado 6 de marzo de 2024. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/539287/Protocolo_Violencia_Laboral_06_03-1amGMX_1_.pdf

Modelo Integrado para la Prevención y Atención de la Violencia Familiar y Sexual. Manual operativo. Segunda edición 2009. Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva, Secretaría de Salud. México. Consultado 20 de febrero de 2024. <http://cedoc.inmujeres.gob.mx/lgamvlv/13.pdf>

NOM-109-SSA1-1999. Presentación de servicios de Salud. Criterios para la atención médica de la violencia familiar. México. Secretaría de Salud. Consultado 22 de febrero de 2024. <https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/Programas/VIH/Leyes%20y%20normas%20y%20reglamentos/Norma%20Oficial%20Mexicana/NOM-190-SSA1-1999%20Violencia%20Familiar.pdf>

NOM-046-SSA2-2005. Violencia familiar, sexual y contra las mujeres. Criterios para la prevención y atención. Consultado 22 de febrero de 2024. <https://www.cndh.org.mx/DocTR/2016/JUR/A70/01/JUR-20170331-NOR19.pdf>

NMX-R-025-SCFI-2015. Norma mexicana en igualdad laboral y no discriminación. Consultado 6 de marzo de 2024. <https://www.gob.mx/normalaboral>

NOM-035-STPS-2018. Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo-Identificación, Análisis y Prevención. Numerales 1 al 13. Consultado 4 de marzo de 2024. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018

ONU Mujeres y CIM/MESECVI Informe Ciberviolencia y Ciberacoso contra las mujeres y niñas en el marco de la Convención Belém Do Pará (2022). Consultado el 26 de marzo de 2024. https://lac.unwomen.org/sites/default/files/2022-11/MUESTRA%20Informe%20Violencia%20en%20linea%202.1%20%282%29_Aprobado%20%28Abril%202022%29_0.pdf

Plascencia, Raúl. Teoría del delito. Tercera impresión. Universidad Nacional Autónoma de México. IJ., 2004, ISBN: 968-36-6604-3. Disponible en versión electrónica. Consultado el 28 de abril de 2024. <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/44-teoria-del-delito-3a-reimp>

Protocolo de actuación para la prevención y atención de violencia de género en el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey. Consultado 5 de enero de 2024. <https://tec.mx/sites/default/files/2018-01/ProtocoloViolenciadeGenero.pdf>

Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual. Gobierno de Coahuila. 2017. Consultado 6 de enero de 2024. <http://setracoahuila.gob.mx/descargar/Protocolo..pdf>

Protocolo para la prevención y atención de la violencia de género en la Universidad Iberoamericana. 2020. Consultado 6 de febrero de 2024. <https://ibero.mx/protocolo-de-genero.pdf>

Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y entidades de la administración pública federal 2020. Consultado 7 de enero de 2024. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5583420&fecha=03/01/2020

Protocolo para la atención de casos de violencia de género en la UNAM. 2019. Consultado 14 de febrero de 2024. <https://www.cnyn.unam.mx/archivos/Protocolo-violencia-genero.pdf>

Raphael de la Madrid, Ricardo [coord.], Reporte sobre la discriminación en México 2012, México, CIDE/CONAPRED, 2012. Consultado 5 de enero de 2024. <http://sindis.conapred.org.mx/wp-content/uploads/2018/09/Reporte-sobre-la-Discriminacion-en-Mexico-2012-Derechos-Politicos.-Ax.pdf>

Recomendación General No. 25, sobre el párrafo 1 del Artículo 4 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), referente a medidas especiales de carácter temporal. Consultado 6 de enero de 2024. [https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General%20recommendation%2025%20\(Spanish\).pdf](https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General%20recommendation%2025%20(Spanish).pdf)

Reglamento de la Ley General de Salud en Materia de Atención Médica. Consultado 25 febrero de 2022. Consultado 20 de febrero de 2024. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regley/Reg_LGS_MPSAM_170718.pdf

Rodríguez Zepeda, Jesús, La otra desigualdad. La discriminación en México. México, CONAPRED, 2011. Consultado 13 de enero de 2024. http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Catedra%20UNESCO_ACCSS.pdf

Salgado, Giovanni. Libre desarrollo de la personalidad, Cuaderno de Jurisprudencia No. 16. Derechos humanos. 2022. SCJN, p. 200, ISBN-e 978-607-552-328-6 Consultado 8 de mayo de 2024. https://www.sitios.scjn.gob.mx/cec/sites/default/files/publication/documents/2023-01/CUADERNO%20NUM%2016%20DH_LIBRE%20DESARROLLO_FINAL%20DIGITAL.pdf

SUPREMA CORTE de Justicia de la Nación. Protocolo de Actuación para quienes imparten justicia en casos que involucren la orientación sexual o la identidad de Género, México, 2014, pp. 12 y 13. Consultado 12 de febrero de 2024.
https://www.scjn.gob.mx/registro/sites/default/files/page/2020-02/protocolo_orientacion_sexual.pdf

UNAM. Protocolo de actuación en caso de agresión de grupos al interior de la Facultad de Estudios Superiores de Cuautitlán. Consultado 5 de mayo de 2024.
https://www.cuautitlan.unam.mx/cls/descargas/Protocolos/Protocolo_agresion.pdf

FORMATOS PARA LA PRESENTACIÓN DE QUEJA O DENUNCIA POR CUALQUIER ACTO DE VIOLENCIA EN ESPECÍFICO VIOLENCIA DE GÉNERO.

No. 1. ESCRITO DE QUEJA

- 1.- Nombre completo de la persona que presenta la queja: (Agraviada/o):
- 2.- Datos generales de la persona supuestamente agraviada(o):
 - A. Área donde trabaja o estudia en la Universidad.
 - B. Edad.
 - C. Género.
 - D. Identificación con fotografía.
 - E. Teléfono.
 - F. Correo electrónico (para notificaciones).
- 3.- Datos de la persona implicada/o:
 - A. Nombre y apellidos.
 - B. Área donde trabaja o estudia en la Universidad.
- 4.- Descripción de los hechos que motivan la queja, lugar y fecha en que acontecieron.
- 5.- Señalamiento de pruebas:
 - A. Confesional (declaración formulada por las partes involucradas en el procedimiento);
Testimonial (declaraciones de personas ajenas a la queja y al procedimiento),
 - B. Documental (oficio, resolución, acta, acuerdo, justificante, etc.);
 - C. Técnica (audio, fotografía, video, u otro derivado del uso de la ciencia);
 - D. Pericial (opinión de persona ajena al procedimiento, pero experta en alguna rama de la ciencia u oficio que permita esclarecer una determinada situación, por ejemplo, cuando la violencia se desarrolla sin testigos y sin pruebas de otra índole, y se considera que existe afectación psicológica, se permite el uso de esta prueba);
 - E. Presuncional legal o humana (todo razonamiento lógico y jurídico que se derive de las demás pruebas y que favorezcan a la persona que la formule)
 - F. Otros (cualquier otra prueba relacionada con los hechos mencionados en el punto 4)
- 6.- Firma de la persona quejosa.
- 7.- Firma de la Consejera o Responsable del Sistema de Integridad o Secretaria del Comité de Atención a la Violencia.

No. 2. ESCRITO DE DENUNCIA

1.- Nombre completo de la persona que presenta la denuncia: (Tercero/a):

Si así lo solicita; se mantendrá en secreto su identidad, ya que no es la persona agraviada, es un tercero que tiene conocimiento de hechos o conductas de violencia o de violencia de género en la Universidad.

2.- Datos generales de la persona agraviada:

- A. Área donde trabaja o estudia en la Universidad.
- B. Edad.
- C. Género.
- D. Identificación con fotografía.
- E. Teléfono.
- F. Correo electrónico (para notificaciones).

3.- Datos de la persona implicada:

- A. Nombre y apellidos.
- B. Área donde trabaja o estudia en la Universidad.

4.- Descripción de los hechos que motivan la denuncia, lugar y fecha en que acontecieron.

5.- Señalamiento de pruebas:

- A. Confesional (declaración formulada por las partes involucradas en el procedimiento);
Testimonial (declaraciones de personas ajenas a la queja y al procedimiento),
- B. Documental (oficio, resolución, acta, acuerdo, justificante, etc.);
- C. Técnica (audio, fotografía, video, u otro derivado del uso de la ciencia);
- D. Pericial (opinión de persona ajena al procedimiento, pero experta en alguna rama de la ciencia u oficio que permita esclarecer una determinada situación, por ejemplo, cuando la violencia se desarrolla sin testigos y sin pruebas de otra índole, y se considera que existe afectación psicológica, se permite el uso de esta prueba);
- E. Presuncional legal o humana (todo razonamiento lógico y jurídico que se derive de las demás pruebas y que favorezcan a la persona que la formule)
- F. Otros (cualquier otra prueba relacionada con los hechos mencionados en el punto 4)

6.- Firma del denunciante.

7.- Firma del consejero o responsable del Sistema de Integridad o secretaria del Comité de Atención a la Violencia.



