



**UNIVERSIDAD
CRISTÓBAL COLÓN**

PROTOCOLO DE ATENCIÓN A CASOS DE VIOLENCIA

CONTENIDO

TÍTULO I	DISPOSICIONES GENERALES	6
TÍTULO II	SOBRE LA PREVENCIÓN DE CUALQUIER ACTO DE VIOLENCIA	6
TÍTULO III	DE LA COMPETENCIA PARA LA ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LAS CONDUCTAS DE VIOLENCIA	7
Capítulo I	Del Comité de Atención a la Violencia	
	PRIMERO: El Comité de Atención a la Violencia.	
	SEGUNDO: Integración del Comité de Atención a la Violencia.	
	TERCERO: Funciones del Comité de Atención a la Violencia a través de su presidente.	
	CUARTO: Funciones del secretario del Comité de Atención a la Violencia.	
	QUINTO: Funciones del vocal del Comité de Atención a la Violencia.	7
Capítulo II	De los consejeros	
	PRIMERO: De los consejeros.	
	SEGUNDO: Funciones de los consejeros.	8
Capítulo III	De la atención psicológica	
	PRIMERO: La Universidad cuenta con un Bufete de Psicología que ofrece atención psicológica con enfoque de género.	9
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.	9
Capítulo IV	De la atención médica	
	PRIMERO: La Universidad cuenta con un servicio médico que ofrece una atención primaria a la salud.	9
TÍTULO IV	DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE LOS CASOS DE VIOLENCIA	10

Capítulo I

Disposiciones generales

PRIMERO:

Principios rectores del procedimiento

SEGUNDO:

Sujetos

TERCERO:

Plazo para la presentación de la queja

CUARTO:

Autoridades competentes para recibir la queja

QUINTO:

Duración del procedimiento

SEXTO:

Declaraciones falsas

SÉPTIMO:

Plazos

OCTAVO:

Conflicto de interés o riesgo a la integridad

NOVENO:

Medidas de urgente atención

DÉCIMO:

Medidas de protección

DÉCIMO PRIMERO:

Tipos de medidas de protección

10

Capítulo II

Procedimiento de actuación

PRIMERO:

Presentación de la queja

SEGUNDO:

Contenido del escrito de queja

TERCERO:

Presentación de la denuncia

CUARTO:

Contenido del escrito de denuncia

QUINTO:

Admisión de la queja

SEXTO:

Notificaciones

SÉPTIMO:

Contestación del escrito de queja por la parte implicada

OCTAVO:

Pruebas

NOVENO:

La investigación

DÉCIMO:

La resolución

DÉCIMO PRIMERO:

Autoridades responsables de hacer cumplir lo establecido en la resolución definitiva del Comité de Atención a la Violencia

12

TÍTULO V

De las medidas y sanciones

PRIMERO:

Las medidas y sanciones

16

TÍTULO VI

TRANSITORIOS

PRIMERO:

Aprobación del protocolo

SEGUNDO:

Publicación y difusión del protocolo

TERCERO:

Entrada en vigor del protocolo

CUARTO:

Revisión y actualización del protocolo

17

ANEXOS

GLOSARIO DE TÉRMINOS

TIPIFICACIÓN DE CONDUCTAS DE VIOLENCIA

No. 1. Escrito de queja

No. 2. Escrito de denuncia

No. 3 Diagrama del procedimiento

18

PRESENTACIÓN

La Universidad Cristóbal Colón adquirió el compromiso ante la sociedad de ofrecer una propuesta formativa que le obligará a estar en permanente crecimiento y resignificación de su labor académica, contribuyendo al desarrollo de un proceso educativo fundamentado en el humanismo cristiano y su lectura calasancia.

Desde este marco antropológico, de largo recorrido en la historia y de contrastado referente sobre la condición humana, se pretende alcanzar la formación integral de la persona, logrando que se desenvuelva de manera ética, responsable, flexible, innovadora y comprometida. Entendemos pues, que la persona crece y se realiza entretejiendo múltiples relaciones de amor, de justicia y de solidaridad con las demás personas, mientras va desarrollando su multiforme actividad en el mundo. El actuar humano, cuando tiende a promover la dignidad y la vocación integral de la persona, la calidad de sus condiciones de existencia, el encuentro y la solidaridad de los pueblos y de las naciones, configura en el mismo ser humano su más plena manifestación.

Desde aquí creemos en la inalienable dignidad de la persona humana y su libre desarrollo en su sociabilidad constitutiva; en el significado del actuar humano en el mundo, que está ligado al descubrimiento y al respeto de las leyes que reconocen esta dignidad y esta actuación en relación con los otros.

A este hombre, en el que reconocemos una incomparable e inalienable dignidad, es a quien la Universidad se dirige y le presta el servicio más alto y singular recordándole constantemente su altísima vocación, para que sea cada vez más consciente y digno de ella.

Solo el reconocimiento de la dignidad humana hace posible el crecimiento común y personal de todos.

En este camino de reconocimiento y crecimiento del ser humano, la Universidad procura un ambiente en el que cada miembro de la comunidad universitaria pueda superar fracasos, arrancarle de la espiral de la mentira y de la violencia, para sostenerlo y animarlo a volver a tejer, con renovada disponibilidad, una red de relaciones auténticas y sinceras con sus semejantes.

Esto nos obliga a una firme y constante determinación de esforzarse por lograr el bien de todos y de cada uno, porque todos somos verdaderamente responsables de todos.

Es determinación de la Universidad buscar, ante todo, la tutela de la dignidad humana frente a todo intento de proponer imágenes reductivas y distorsionadas, denunciando, si es el caso, sus posibles violaciones. La historia demuestra que en la trama de las relaciones sociales emergen algunas de las más amplias capacidades de elevación del hombre, pero también allí se anidan los más execrables atropellos de su dignidad. En ningún caso la persona humana puede ser instrumentalizada para fines ajenos a su mismo desarrollo.

A la igualdad en el reconocimiento de la dignidad de cada hombre debe corresponder la conciencia de que la dignidad humana solo podrá ser custodiada y promovida de forma comunitaria, por parte de todos los miembros de la comunidad universitaria. Los derechos del hombre exigen ser tutelados no sólo singularmente, sino en su conjunto. De ahí que nos impongamos la obligación de introducir en nuestra Institución las mejoras convenientes para que se reconozcan y aseguren, incluso desde lo normativo y disciplinar, aquellas directrices que favorezcan el bien personal y común en nuestras relaciones.

TÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

PRIMERO:

Propósito

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 Universidad.

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 éstos 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.

TÍTULO II. SOBRE LA PREVENCIÓN DE CUALQUIER ACTO DE VIOLENCIA.

PRIMERO:

La prevención de las modalidades de violencia y de la violencia de género se llevará a cabo mediante la realización de diferentes actividades encaminadas a la sensibilización y formación de la comunidad universitaria.

SEGUNDO:

Los diagnósticos referentes a las modalidades de violencia y de la violencia de género, permitirán a la Universidad identificar los objetivos y acciones que a futuro se deberán realizar.

TERCERO:

Se diseñará un plan de trabajo en materia de igualdad, no discriminación, violencia laboral, violencia de género, perspectiva de género, prevención del hostigamiento y acoso sexual.

CUARTO:

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, son las personas titulares de:

- Rectoría
- Vicerrectoría General
- Dirección General de Administración y Finanzas
- Dirección General Académica

- Dirección General de Formación Integral
- Secretaría General Escolar
- Dirección de Comunicación Institucional e Imagen
- Dirección de Asuntos Jurídicos
- Direcciones de Divisiones Académicas
- Jefatura de Recursos Humanos
- Jefatura de Planeación
- Responsable del Sistema de Integridad
- Comité de Atención a la Violencia
- Consejeros

TÍTULO III. DE LA COMPETENCIA PARA LA ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LAS CONDUCTAS DE VIOLENCIA.

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. La resolución emitida por el Comité de Atención a la Violencia podrá ser apelada por cualquiera de las partes dentro de los quince días naturales siguientes mediante escrito dirigido y presentado al secretario del Comité, quien le dará curso ante la autoridad competente.

SEGUNDO:

Integración del Comité de Atención a la Violencia

1. El Comité está integrado de manera permanente por presidente, secretario y un vocal dependiendo de la denuncia realizada se adicionan dos vocales que representan, uno, el área involucrada en la denuncia y otro de un área diferente; generando un número de cinco integrantes con derecho a voz y voto.
2. El Comité podrá invitar a asesores que apoyen en determinadas cuestiones de la resolución.
3. Los integrantes del Comité y sus suplentes son designados por el Consejo de Gobierno.

TERCERO:

Son funciones del Comité de Atención a la Violencia a través de su presidente

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 cuantitativo y cualitativo, de los casos sometidos a su consideración, preservando la confidencialidad correspondiente.

CUARTO:

Son funciones del secretario del Comité de Atención a la Violencia

1. Recibe el escrito de queja, la entrevista y la propuesta de medidas de protección cuando con ellos se realiza el primer contacto de la persona agraviada,
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.

Capítulo II. De los consejeros.

PRIMERO:

De los consejeros

1. Los consejeros son los tutores que realizan sus funciones en el área académica a la que pertenecen y colaboran de forma voluntaria con el Comité de Atención a la Violencia, siendo el primer contacto con la comunidad universitaria, específicamente con la persona agraviada, por lo que deben generar confianza, actuar con empatía, escuchar de forma activa y utilizar la comunicación asertiva.

SEGUNDO:

Son funciones de los consejeros:

1. Dar atención de primer contacto y en caso de urgencia, auxiliar a la persona agraviada para que reciba la atención especializada de un psicólogo, abogado y/o médico, según corresponda.
2. Apoyar y auxiliar a la persona agraviada en la narrativa de los hechos ante el 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 los miembros del Comité de Atención a la Violencia.

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 reestructuración de las capacidades de la persona agraviada.
2. Apoyar y favorecer la capacidad de la persona agraviada 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 agraviada 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 IV. DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE CASOS DE VIOLENCIA.

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 soliciten 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 revictimización: la persona agraviada, 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 agraviada y la persona implicada de ejercer su defensa y ser escuchada, 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 de denominará: persona agraviada.
2. La persona que ha realizado el o los actos de violencia o de violencia de género contra la persona agraviada, dentro del procedimiento se denominará: persona implicada.
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:
 - Los consejeros
 - El secretario del Comité de Atención a la Violencia
 - El responsable del Sistema de Integridad
2. Cuando la queja sea conocida por el titular del Sistema de Integridad o por los consejeros deberán entregar el escrito de queja y explicar los detalles de la entrevista, así como la necesidad de medidas de protección al secretario 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 máximo, 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.

SÉPTIMO:

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 así señalados en éste.

OCTAVO:

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 agraviada y/o implicada y uno o más integrantes del Comité, siendo así, determinará que sean sustituidos durante todo el procedimiento.

NOVENO:

Medidas de urgente atención

1. En cualquier etapa del procedimiento, cuando el 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.

DÉCIMO:

Medidas de protección

1. El Comité por solicitud de los consejeros, una de las partes o la secretaria del Comité, podrá otorgar medidas de protección a la persona agraviada, 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 ésta podrá ser modificada durante el procedimiento y de acuerdo con el avance de las etapas del mismo.

DÉCIMO PRIMERO:

Tipos de medidas de protección

1. El Comité podrá otorgar una o varias de las medidas de protección siguientes:
 - Reubicación del lugar de trabajo sin cambios en sus funciones, salario o condiciones laborales
 - Cambio de grupo o baja de una o varias materias
 - Cambio de profesor
 - Prohibición de acercamiento y de tener cualquier tipo de contacto ya sea físico, verbal o por cualquier medio electrónico.
 - Prohibición de realizar cualquier conducta a modo de represalia.
 - 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 agraviada, 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 adicionen elementos a esta primera declaración.
2. En el caso de que la persona agraviada 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.
3. 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 ésta dé aviso al Ministerio Público.

4. No procederá en ningún caso la queja anónima, no será objeto de tramitación.
5. 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 (agraviado/a), 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 quejosa y firma de los consejeros o responsable del Sistema de Integridad, o secretario 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 agraviada, 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 agraviada 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 agraviada, 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 del consejero o responsable del Sistema de Integridad, o secretario 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 el secretario del Comité, de manera directa o a través de la titular del Sistema de Integridad o de los consejeros. El secretario 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 agraviada 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 agraviada e implicada 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 los padres o tutores del menor de edad no envíen el acuse de recibo, será entendido como que aceptan la determinación a que llegue el Comité de Atención a la Violencia.

SÉPTIMO:

Contestación del escrito de queja por la parte implicada

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 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 lícita, en cualquier etapa del procedimiento y hasta que se dé por concluida la investigación. Éstas podrán ser testimonios, entrevistas, audios, grabaciones, videgrabaciones, fotografías, mensajes emitidos vía electrónica y peritajes en materia de psicología, entre otras.
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 podrá 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, éstos 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), desde una perspectiva de género, incluyendo la mención expresa de la responsabilidad de la persona implicada/ 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 será notificada a la parte agraviada, la implicada, 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. La resolución podrá ser apelada por cualquiera de las partes dentro de los quince días naturales siguientes mediante escrito dirigido y presentado al presidente del Comité, quien le dará curso ante la autoridad competente.

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:

- Rectoría
- Vicerrectoría General
- Dirección General de Administración y Finanzas
- Dirección General Académica
- Dirección General de Formación Integral
- Secretaría General Escolar
- Dirección de Comunicación Institucional e Imagen
- Dirección de Asuntos jurídicos
- Direcciones de Divisiones Académicas
- Jefatura de Recursos Humanos.
- Jefatura de Planeación.
- Responsable del Sistema de Integridad.
- Comité de Atención a la Violencia
- Consejeros

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 V. 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 agraviada y se incluya en la resolución; estas medidas y sanciones tendrán como propósito modificar la conducta de la persona implicada frente a la persona agraviada 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 agraviada 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 de género.
 - c. Apercibimiento verbal privado a la persona implicada para que no repita su conducta.
 - d. Seguimiento y acompañamiento psicológico de la persona implicada.
2. Las siguientes sanciones podrán aplicarse de manera aislada o conjunta entre sí y de manera complementaria con las medidas mencionadas en el apartado 1.
- a. Reubicación física o cambio de área de la persona agraviada y/o de la persona implicada, según se considere conveniente.
 - b. Cambio de horario de la persona implicada, según se considere conveniente.
 - c. Terminación de la relación (educativa o laboral) de la persona implicada con la Universidad.
3. 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.
- a. Difusión del contenido del presente protocolo y del procedimiento de actuación para casos de violencia y de violencia de género.
 - b. Establecer mesas de discusión para debatir sobre la prevención de todos los casos de violencia y de violencia de género.
 - c. Conferencias desde las áreas jurídica, psicológica y médica sobre las modalidades de violencia y de violencia de género.

TÍTULO VI. TRANSITORIOS.

PRIMERO:

Aprobación del protocolo

- 1. El presente protocolo ha sido aprobado por Consejo de Gobierno el 4 de mayo de 2022.

SEGUNDO:

- 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 del conocimiento de la comunidad universitaria.

TERCERO:

Entrada en vigor del protocolo

1. El presente protocolo entrará en vigor, treinta días hábiles después de su aprobación por la Junta de Gobierno.

CUARTO:

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 institucionales, 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.

El presente Protocolo de Atención a Casos de Violencia ha sido aprobado por Consejo de Gobierno el 4 de mayo de 2022.

ANEXOS

GLOSARIO DE TÉRMINOS:

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.

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 la 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 y todo el personal que labora en la Universidad.

Comunicación asertiva: se refiere a la forma de comunicación que deberá de adoptarse con la persona 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.

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

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.

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.

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.

Lesbofobia: aversión hacia las personas lesbianas.

LGBTTTIQA: 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: la persona que realiza el presunto acto de violencia.

Plumofobia: discriminación que puede sufrir un homosexual por otro homosexual.

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

Revictimización: profundización de un daño recaído sobre la presunta víctima o denunciante 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 agraviada 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.

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 son 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 víctima 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 víctima. Se manifiesta en: la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima.

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

Violencia sexual: acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Tentativa de consumar 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 agraviada 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.

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 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 u 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. Hacer preguntas, referencias o insinuaciones sobre la vida sexual.
- d. Presionar para regresar a una relación afectiva.
- e. Realizar llamadas telefónicas o mensajes de texto con insinuaciones de connotación sexual o íntima no aceptadas.
- f. Visitar las redes sociales de una persona y generar insistentes comentarios sugestivos o de connotación sexual o íntima.
- g. Insistir para tener encuentros privados o íntimos fuera del lugar de trabajo o de estudios.
- h. Llevar a cabo acercamientos excesivos como abrazos, besos no deseados o tocamientos, pellizcos, roces, acorralamientos.
- i. Exhibir fotografías, imágenes, u objetos sexualmente sugestivos, pornográficos o en ropa interior con intenciones sugerentes.
- j. Realizar promesas expresas a una persona de obtener un beneficio personal a cambio de favores sexuales (hostigamiento sexual).
- k. Llevar a cabo amenazas (directas o indirectas) mediante las cuales la persona implicada exige a la persona agraviada realizar conductas sexuales contra su voluntad, o con la amenaza de que, en caso de negativa, se generara un mal futuro (hostigamiento sexual).
- l. 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. Videograbar, audiograbar, 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.
- c. Agredir física, verbal o psicológicamente a personas por su sexo, orientación sexual, género o

identidades.

d. Excluir a personas impidiendo su acceso a derechos, garantías u oportunidades por razón de su género o identidades.

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 (la) 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.

ANEXOS

No. 1. ESCRITO DE QUEJA

1.- Nombre completo de la persona que presenta la queja:
(Agravado/a):

- 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 queja, lugar y fecha en que acontecieron.

5.- Señalamiento de quienes pudieran tener conocimiento de los hechos que motivan la queja, posibles testigos.

6.- Firma de la persona quejosa.

7.- Firma del consejero o responsable del Sistema de Integridad o secretario 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 quienes pudieran tener conocimiento de los hechos que motivan la denuncia, posibles testigos.

6.- Firma del denunciante.

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

NO. 3 DIAGRAMA DEL PROCEDIMIENTO

