

Protocolo universitario de atención a la violencia. Una propuesta de acción

Por Fermín; Martín David Carreño Melendez; Rosas Martínez



PROTOCOLO UNIVERSITARIO DE ATENCIÓN A LA VIOLENCIA

UNA PROPUESTA DE ACCIÓN



FERMÍN CARREÑO MELENDEZ

MARTÍN DAVID ROSAS MARTÍNEZ

ÍNDICE

1. Introducción	3
1.1. Justificación y Exposición de Motivos	4
1.2. Pronunciamiento Institucional de "Cero Tolerancia" a la Violencia	5
1.3. Objeto del Protocolo	5
1.4. Objetivos	5
1.5. Ámbito de Aplicación	6
2. Marco Conceptual	7
2.1. Violencia y Violencia de Género: Definiciones y Diferencias	7
2.2. Tipos y Modalidades de la Violencia	8
2.3. Conceptualización del Hostigamiento y Acoso Sexual	9
2.4. Conductas y Manifestaciones Específicas	9
2.5. Consecuencias de la Violencia en las Víctimas	11
3. Marco Normativo	12
3.1. Fundamento en Instrumentos Internacionales	12
3.2. Fundamento en Legislación Nacional Federal	12
3.3. Fundamento en Legislación Estatal (Estado de México)	13
4. Principios Rectores de la Actuación.....	14
5. Ejes y Ruta de Actuación.....	17
5.1. Eje de Prevención	17
5.1.1. Prevención Primaria	17
5.1.2. Prevención Secundaria	18
5.1.3. Prevención Terciaria	19
5.2. Eje de Atención y Procedimiento	19
5.2.1. Instancias y Actores Involucrados	19
5.2.2. Fase I: Primer Contacto y Presentación de la Queja/Denuncia	22
5.2.3. Fase II: Valoración Inicial y Activación de Medidas de Protección Cautelares	24
5.2.4. Fase III: Acompañamiento Integral (Psicológico, Jurídico y Médico)	26
5.2.5. Fase IV: Investigación y Substanciación	28

5.2.6. Fase V: Resolución del Procedimiento	29
5.3. Eje de Sanción, Reparación y Reeducción	29
5.3.1. Catálogo de Sanciones.....	29
5.3.2. Medidas de Reparación del Daño	30
5.3.3. Programa de Reeducción para Personas Agresoras.....	30
5.3.4. Recursos de Inconformidad o Apelación.....	31
6. Gestión y Seguimiento del Protocolo	31
6.1. Confidencialidad y Protección de Datos Personales	31
6.2. Registro y Sistematización de Casos	31
6.3. Difusión y Actualización del Protocolo	31
7. Bibliografía	32

1. Introducción

En el marco de su compromiso fundamental con el desarrollo humano integral y la creación de entornos seguros para el aprendizaje y el trabajo, esta institución reconoce la violencia, y de manera particular la violencia de género, como un grave problema social que atenta contra los derechos y la dignidad de las personas. Las conductas de hostigamiento y acoso sexual, así como otras manifestaciones de violencia, constituyen un obstáculo para el pleno desenvolvimiento de los individuos y una transgresión a los principios de igualdad, seguridad y respeto que deben regir la convivencia comunitaria. Estas prácticas no son fenómenos aislados, sino que forman parte de un problema estructural de discriminación que es imperativo identificar, atender y erradicar de manera frontal y decidida.

En respuesta a este desafío, y en cumplimiento de las obligaciones emanadas del marco jurídico nacional e internacional, como el Artículo 1º¹⁹ de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y tratados como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Convención de Belém do Pará,³² se establece la obligación ineludible de promover, respetar, proteger y garantizar el derecho a una vida libre de violencia. Es en este contexto que se emite el presente.

El Protocolo de Atención a la Violencia, es concebido como una propuesta de instrumento jurídico y administrativo que articula la respuesta institucional para prevenir, atender, investigar, sancionar y reparar este tipo de actos.

El objetivo principal es establecer lineamientos claros, criterios unificados y procedimientos eficaces que brinden certeza y transparencia a la actuación institucional frente a cualquier caso de violencia. Su propósito es servir como una guía de actuación para todas las personas que integran la comunidad, definiendo las responsabilidades, las rutas de atención y los mecanismos de apoyo para quien lo necesite. La actuación institucional se fundamenta en tres ejes estratégicos e interconectados: la **Prevención**, como la herramienta más eficaz para evitar que la violencia ocurra; la **Atención**, para garantizar una respuesta inmediata, sensible y diligente a las víctimas; y la **Sanción**, para asegurar la rendición de cuentas y erradicar la impunidad.

Toda acción derivada de este protocolo se regirá por los principios de **Cero Tolerancia** a las conductas de violencia, la aplicación de la **Perspectiva de Género** como herramienta de

análisis, la **Debida Diligencia** y el respeto irrestricto a la dignidad y los derechos humanos de todas las personas involucradas. Por lo tanto, este protocolo es más que un reglamento; es una declaración de principios y una hoja de ruta para la transformación cultural, con el fin último de construir y consolidar un espacio institucional seguro, equitativo y libre de violencia para todas y todos.

1.1. Justificación y Exposición de Motivos

La institución asumirá el compromiso fundamental de trabajar por una cultura de igualdad de género y respeto, con el fin de fomentar y proteger un entorno seguro para toda la comunidad. La violencia, y de manera particular la violencia de género constituye una problemática social que vulnera los derechos humanos fundamentales e impide el desarrollo integral de las personas, afectando su bienestar, salud emocional y psicológica. Estas conductas representan un lastre social que atenta directamente contra la libertad, la seguridad personal, la dignidad y el derecho a la intimidad y al libre desarrollo de quienes integran nuestra comunidad.

En cumplimiento con el mandato del Artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como de los tratados internacionales suscritos por México, como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), todas las autoridades, en el ámbito de sus respectivas competencias, tienen la obligación ineludible de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos. Esto impone el deber de prevenir, investigar, sancionar y reparar cualquier violación a dichos derechos.

Por ello, se vuelve indispensable contar con un instrumento jurídico y administrativo que establezca lineamientos claros y procedimientos específicos para atender de forma institucional los casos de violencia que se presenten. Este protocolo nace de la necesidad de ofrecer una respuesta estructurada, transparente y eficaz, que garantice el acceso a una vida libre de violencia para todas las personas que conforman esta comunidad.

1.2. Pronunciamiento Institucional de "Cero Tolerancia" a la Violencia

La institución educativa tendrá que hacer explícito su pronunciamiento de **CERO TOLERANCIA** frente a cualquier conducta de violencia y, de manera específica, ante el hostigamiento y el acoso sexuales.

Reconocemos que estas prácticas laceran gravemente la dignidad de las personas y constituyen un obstáculo para el desarrollo de un ambiente laboral y educativo seguro, respetuoso e incluyente. El hostigamiento y el acoso sexual no son manifestaciones aisladas o novedosas; forman parte de un problema estructural de discriminación sustentado en estereotipos de género que deben ser erradicados.

Es medula el compromiso institucional para implementar todas las políticas y medidas necesarias para prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar estas conductas reprochables. Esta política de "Cero Tolerancia" es de aplicación general y sin excepciones para toda persona que integre o se vincule con la comunidad educativa. La omisión o indiferencia ante estos actos también será considerada una falta a los principios que rigen la institución.

1.3. Objeto del Protocolo

El presente protocolo tiene por objeto principal establecer los lineamientos, criterios y procedimientos específicos ¹ y eficaces para prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los casos de violencia de género, hostigamiento y acoso sexuales que puedan surgir en el seno de nuestra comunidad.

Este instrumento busca dotar a las autoridades y a todos los miembros de la comunidad de mecanismos claros que permitan actuar de forma oportuna y diligente. Asimismo, pretende dar plena transparencia a la actuación institucional, clarificando las responsabilidades y definiendo una ruta de atención que proteja la integridad y la dignidad de las personas afectadas.

1.4. Objetivos

Objetivo General

Establecer e implementar un mecanismo institucional, integral y eficaz para prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar toda forma de violencia, con especial énfasis en la violencia de género, el acoso y el hostigamiento sexual, garantizando un ambiente seguro, digno y libre de discriminación para toda la comunidad, mediante la aplicación de una perspectiva de género y el respeto irrestricto a los derechos humanos.

Objetivos Específicos

- Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima libre de violencia.
- Dar a conocer a la comunidad los conceptos y las conductas que conllevan el acoso y el hostigamiento sexual.
- Establecer una ruta de actuación clara y ¹¹ señalar las instancias competentes encargadas de brindar la atención inmediata y efectiva a las personas que sufran estas formas de violencia.
- Brindar información necesaria para el desarrollo de una cultura de prevención, atención, erradicación y denuncia.
- Salvaguardar la dignidad, la autonomía y la integridad física y emocional de las integrantes de la comunidad universitaria que han vivido violencia de género.
- ¹ Definir mecanismos para orientar y, en su caso, acompañar ante las autoridades competentes a las víctimas de hostigamiento o acoso sexuales.
- Contar con un registro de los casos que se presenten, que permita su análisis para implementar acciones que los inhiban y erradiquen.

1.5. Ámbito de Aplicación

El presente protocolo es de observancia general y obligatoria para todas las personas que integran la **Comunidad Institucional**. Esto incluye a: personal directivo, docente, académico, administrativo, estudiantes, así como a personas prestadoras de servicios profesionales, proveedores y cualquier otra persona que, de forma temporal o permanente, mantenga una relación o vínculo con la institución.

Las conductas objeto de este protocolo comprenden aquellas que ocurran dentro de las **instalaciones físicas** de la institución (campus, oficinas, aulas, laboratorios, etc.), así como en **espacios virtuales o digitales** como plataformas educativas, correo electrónico, redes sociales institucionales, y otros análogos.

Asimismo, será aplicable a conductas que ocurran fuera de los recintos institucionales, siempre y cuando estén relacionadas con actividades académicas, laborales, deportivas o culturales organizadas por la institución e involucren a miembros de la comunidad.

2. Marco Conceptual

Para la correcta interpretación y aplicación del presente protocolo, es indispensable establecer un marco conceptual unificado que defina con claridad los términos y fenómenos que se abordan.

2.1. Violencia y Violencia de Género: Definiciones y Diferencias

La **violencia** se entiende ²³ como el uso deliberado e ilegítimo del poder o de la fuerza, ya sea en grado de amenaza o efectivo, que vulnera a ²⁸ otra persona o grupo en su dignidad, integridad, libertad o seguridad. Para comprender la **violencia de género**, es crucial diferenciar primero entre ²⁸ los conceptos de sexo y género. El **sexo** se refiere a las características biológicas, genéticas y fisiológicas que distinguen a las personas como hombres o mujeres. En contraste, el **género** es una construcción social, histórica y cultural que asigna atributos, roles, estereotipos y expectativas a hombres y mujeres, definiendo lo que se considera "masculino" y "femenino" en una sociedad determinada.

¹² La **violencia de género**, por tanto, es todo acto de violencia que se ejerce contra una persona con base en su género, sexo u orientación sexual, y ¹² que tiene como resultado un daño o sufrimiento físico, psicológico o sexual. Este tipo de violencia se origina en las relaciones desiguales de poder entre los géneros, las cuales responden a un orden social y cultural que ha determinado históricamente una jerarquía y un poder distintos para hombres y mujeres, perpetuando la discriminación y la subordinación.

2.2. Tipos y Modalidades de la Violencia

La violencia de género puede manifestarse de diversas formas y en distintos ámbitos. A continuación, se describen los principales tipos y modalidades:

Tipos de Violencia:

- **Violencia Psicológica:** Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica de una persona, propiciando su aislamiento, la devaluación de su autoestima o alteraciones en su salud mental. Sus manifestaciones incluyen tratos negligentes, ironías, actitudes devaluatorias, la difusión de rumores, agresiones verbales como burlas, insultos o humillaciones, y acciones que buscan intimidar o controlar las decisiones de una persona.
- **Violencia Física:** Es cualquier acto que inflige daño no accidental, haciendo uso de la fuerza física, algún tipo de arma, sustancia u objeto que pueda provocar lesiones internas, externas o ambas. Se manifiesta a través de golpes, jaloneos, empujones, pellizcos o el uso de objetos para causar daño corporal.
- **Violencia Sexual:** Es todo acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de una persona, atentando contra su libertad, dignidad e integridad física. Constituye una expresión de abuso de poder que concibe a la persona como un objeto.
- **Violencia Digital:** Son los actos de acoso, hostigamiento, amenazas, vulneración de datos o difusión de información apócrifa o contenido íntimo sin consentimiento, cometidos a través de tecnologías de la información, plataformas de internet, redes sociales o cualquier otro espacio digitalizado.

Modalidades de la Violencia:

- **Violencia Laboral y Docente:** Se ejerce por personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica. Consiste en un acto u omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad y libertad de la víctima, impidiendo su desarrollo.

- 4 • **Violencia en la Comunidad:** Son los actos individuales o colectivos que transgreden los derechos fundamentales de las personas y propician su discriminación, marginación o exclusión en el ámbito público.
- **Violencia Institucional:** Son los actos u omisiones de las y los servidores públicos que tienen como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos y el acceso a políticas públicas.

2.3. Conceptualización del Hostigamiento y Acoso Sexual

Dentro de la violencia de género, el hostigamiento y el acoso sexual son dos de sus manifestaciones más frecuentes en los ámbitos laboral y educativo. Aunque a menudo se usan indistintamente, es fundamental diferenciarlos:

- 3 • **Hostigamiento Sexual:** Es el ejercicio del poder en una **relación de subordinación real** de la víctima frente a la persona agresora en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad y de connotación lasciva. El elemento clave es la existencia de una jerarquía de poder formal (jefe-empleado, profesor-alumno).
- 13 • **Acoso Sexual:** Es una forma de violencia en la que, si bien **no existe una relación de subordinación formal**, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima. Puede ocurrir entre pares (compañeros de trabajo, compañeros de clase) o incluso de un subalterno hacia un superior, y se puede realizar en uno o varios eventos.

La diferencia fundamental entre ambos conceptos radica, por tanto, en la existencia o no de una relación jerárquica de subordinación entre la persona agresora y la víctima.

2.4. Conductas y Manifestaciones Específicas

Las conductas que constituyen hostigamiento o acoso sexual pueden clasificarse según su naturaleza y nivel de gravedad. De forma enunciativa, mas no limitativa, se consideran las siguientes:

- **Conductas Verbales:**

- Expresar chistes, piropos, burlas o comentarios con connotación sexual sobre la apariencia o anatomía de una persona.
 - Hacer preguntas, insinuaciones o comentarios ⁵ sobre la vida sexual de una persona.
 - Realizar invitaciones, favores o propuestas a encuentros de carácter sexual no deseados.
 - Emitir expresiones o usar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual.
- **Conductas Físicas y No Verbales:**
 - ¹⁵ ○ Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de movimientos del cuerpo; miradas lascivas.
 - Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual sin consentimiento, como tocamientos, abrazos, besos, manoseos o acorralamientos.
 - ⁵ ○ Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a otra persona.
 - Espiar a una persona en su intimidad (mientras se cambia de ropa o está en el sanitario).
- **Conductas de Coerción o Chantaje Sexual:**
 - ¹⁴ ○ Condicionar la obtención o permanencia en un empleo, un ascenso o las condiciones de este a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual.
 - Condicionar la prestación de un trámite, servicio público o una evaluación académica a cambio de que la persona acceda a sostener conductas sexuales.
 - Amenazar con represalias (como afectar calificaciones o la situación laboral) por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- **Conductas a través de Medios de Comunicación y Digitales:**

- Exhibir o enviar a través de cualquier medio (mensajes, correos, redes sociales) carteles, fotos, audios o videos de naturaleza sexual no deseados ni solicitados.
- Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona.

2.5. Consecuencias de la Violencia en las Víctimas

Las conductas de hostigamiento y acoso sexual afectan negativamente a las víctimas en múltiples dimensiones de su vida. El impacto psicológico a menudo crece cuando la víctima ¹ **calla por miedo a represalias, a la falta de credibilidad o a ser exhibida ante la comunidad.**

Las principales **consecuencias** son:

- **Psicológicas:** Generan sentimientos de ¹ **duda, depresión, estrés** postraumático, **tristeza, nerviosismo, desesperación, impotencia y humillación.** Provocan también **ansiedad, miedo, fatiga, falta de motivación, dificultad en la concentración, baja autoestima e irritabilidad.**
- **Fisiológicas:** Pueden causar **problemas de** salud física como dolores de cabeza y estómago, náuseas y trastornos del sueño.
- **Académicas y Laborales:** Conducen a una disminución en el rendimiento, ausentismo, la necesidad de solicitar bajas temporales, el abandono del área de trabajo o de los estudios, e incluso pueden derivar en un despido o renuncia forzada.
- **Sociales:** Provocan el deterioro de las relaciones interpersonales y el aislamiento, impidiendo u obstaculizando el libre desarrollo de la personalidad y la igualdad de oportunidades.

¡Continuemos! Este apartado es fundamental, ya que ancla todo el protocolo en el marco de la legalidad vigente, demostrando que no es solo un documento de buenas intenciones, sino una respuesta a obligaciones jurídicas claras.

He compilado el marco normativo de tus documentos y, como lo solicitaste, he adaptado la sección estatal para que corresponda a la legislación del **Estado de México.**

3. Marco Normativo

El presente protocolo se fundamenta y alinea con un conjunto de instrumentos jurídicos de carácter internacional, nacional y estatal, los cuales establecen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar el derecho de todas las personas a una vida libre de violencia y discriminación.

3.1. Fundamento en Instrumentos Internacionales

- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- ⁸ Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y su Protocolo Facultativo.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará).
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- ²⁴ Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.

3.2. Fundamento en Legislación Nacional Federal

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en particular sus artículos 1° y 4°.
- ² Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y su Reglamento.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley Federal del Trabajo.

- Ley General de Educación.
- Ley General de Educación Superior.
- ²⁶ Ley General de Responsabilidades Administrativas.
- Ley General de Víctimas.
- Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes.
- Código Penal Federal.
- ²⁷ Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

3.3. Fundamento en Legislación Estatal (Estado de México)

A continuación, se enlista la normativa aplicable para el Estado de México, en correspondencia con los tipos de leyes citadas en los documentos de referencia:

- ¹⁰ Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México.
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México.
- Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres para el Estado de México.
- Código Penal del Estado de México (que tipifica delitos como el hostigamiento y acoso sexual).
- ¹⁷ Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México y Municipios.
- Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de México y Municipios.
- ³⁰ Ley de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes del Estado de México.
- Ley de Víctimas del Estado de México.

4. Principios Rectores de la Actuación

La interpretación y aplicación de este protocolo, así como todas las acciones que de él se deriven, deberán regirse en todo momento por los siguientes principios fundamentales. Estos no son meras directrices, sino estándares éticos y jurídicos vinculantes que garantizan un abordaje justo, equitativo y centrado en la protección de los derechos humanos de todas las personas involucradas.

- **Cero Tolerancia a las Conductas de Violencia:** Este principio constituye el fundamento del protocolo y representa un compromiso institucional ineludible de no tolerar, justificar, minimizar o encubrir ninguna conducta de acoso, hostigamiento o cualquier otra forma de violencia. Más allá de una postura reactiva, implica la promoción activa de un clima laboral y educativo en el que dichas conductas sean inequívocamente repudiadas. En su aplicación, significa que se atenderán absolutamente todas las quejas que se presenten, sin importar la jerarquía o estatus de las personas involucradas, con el fin de erradicar la impunidad.
- **Principio Pro-Persona:** Este es un criterio de interpretación jurídica anclado en el Artículo 1° de la Constitución Mexicana. Obliga a que, ante cualquier disyuntiva en la aplicación o interpretación de una norma, se deba optar siempre por aquella que ofrezca la protección más amplia a los derechos humanos de la persona o la que le imponga las menores restricciones. En el contexto de este protocolo, garantiza que las decisiones tomadas prioricen en todo momento la seguridad, el bienestar y los derechos de la víctima.
- **Perspectiva de Género:** Se debe entender no solo como una visión, sino como una metodología y herramienta de análisis que permite identificar, cuestionar y valorar las relaciones de poder, ³ la discriminación, la desigualdad y la exclusión que se pretenden justificar con base en las diferencias biológicas o los estereotipos culturales entre hombres y mujeres. Su aplicación exige analizar cómo el género impacta las oportunidades, roles y dinámicas de poder; obliga a las autoridades a cuestionar la neutralidad del derecho y a reconocer que la violencia puede manifestarse y afectar de manera diferenciada a las personas.

- **Debida Diligencia:** Este principio impone a la institución y a sus autoridades la obligación de actuar con la celeridad, seriedad y responsabilidad necesarias en todos los casos. ¹² Implica la prevención razonable, una investigación exhaustiva e imparcial, la sanción proporcional y la reparación suficiente del daño. La falta de debida diligencia, manifestada en retrasos injustificados, investigaciones superficiales o la omisión de proteger a la víctima, puede constituir en sí misma una forma de violencia institucional.
- **Confidencialidad:** La información y los datos personales de todas las personas involucradas en un procedimiento (víctima, persona señalada, testigos) serán tratados con el máximo sigilo y resguardo para proteger su derecho a la intimidad, su seguridad y su integridad. La prohibición de difundir la información es una regla estricta, cuyo acceso debe limitarse exclusivamente a las partes y a las autoridades que, por la naturaleza de sus funciones, deban conocerla. Este manejo de la información se sujetará en todo momento a las disposiciones legales aplicables en materia de protección de datos personales.
- **No Revictimización:** Las autoridades e instancias involucradas tienen la obligación de evitar cualquier acción u omisión que pueda causar un sufrimiento psicológico, emocional o social adicional a la víctima durante su interacción con el proceso institucional. Se prohíbe explícitamente confrontar a la víctima con la persona agresora (salvo en diligencias estrictamente necesarias y reguladas), hacerla repetir su relato de manera innecesaria, cuestionar su credibilidad basándose en prejuicios o estereotipos sobre su vida, vestimenta o comportamiento, o exponerla públicamente. El trato debe ser siempre empático y dignificante.
- **Presunción de Inocencia:** Toda persona señalada como responsable de una conducta de violencia será considerada y tratada como inocente en todas las etapas del procedimiento, hasta que una resolución definitiva y debidamente fundada determine su responsabilidad. Este derecho fundamental garantiza que la carga de la prueba recae en la parte acusadora y que las medidas cautelares que se dicten, como la separación temporal, no constituyen un prejuzgamiento de culpabilidad, sino actos de protección para salvaguardar la integridad de la víctima y del propio proceso.

- **Igualdad y No Discriminación:** El protocolo y todos sus procedimientos se aplicarán sin distinción, exclusión o restricción alguna basada en el origen étnico o racial, color de piel, sexo, género, edad, discapacidades, condición social, económica, de salud, religión, opiniones, orientación o preferencia sexual, identidad de género, estado civil o cualquier otra condición que atente contra la dignidad humana. Se garantizará el acceso equitativo a la justicia para todas las personas.
- **Respeto a la Dignidad Humana:** Este es el principio rector supremo, que reconoce a toda persona como titular y sujeto de derechos, y no como objeto de arbitrariedades. Implica un trato que respete la autonomía, la integridad y el valor inherente de cada individuo en todas las fases del procedimiento, asegurando que tanto la víctima como la persona señalada sean tratadas con el debido respeto.
- **Accesibilidad e Inmediatez:** Los mecanismos para presentar una queja deben ser claros, asequibles y de fácil acceso para toda la comunidad. La respuesta institucional, especialmente el primer contacto y la implementación de medidas de protección, debe ser inmediata y oportuna para contener la situación de riesgo y generar confianza en el procedimiento.
- **Imparcialidad:** Las personas y órganos encargados de investigar y resolver los casos deberán conducirse con absoluta objetividad, manteniéndose ajenos a los intereses de las partes y sin tener conflictos de interés, prejuicios o favoritismos que puedan afectar el desempeño independiente de sus funciones.
- **Prohibición de Represalias:** Queda estrictamente prohibido y será sancionado cualquier acto de intimidación, coacción, amedrentamiento o cualquier consecuencia adversa en contra de la persona que denuncie de buena fe, participe como testigo o colabore en una investigación. La protección contra represalias es esencial para construir un ambiente seguro donde las personas no teman alzar la voz.
- **Legalidad:** Toda actuación, resolución y sanción emitida en el marco de este protocolo deberá estar rigurosamente fundada y motivada en la normatividad universitaria y en la legislación aplicable, garantizando la certeza jurídica de todas las personas involucradas.

5. Ejes y Ruta de Actuación

La respuesta institucional ante la violencia se articula en tres ejes estratégicos e interconectados: la **Prevención**, para evitar que la violencia ocurra; la **Atención**, para actuar de manera eficaz cuando ocurre; y la **Sanción**, para asegurar la rendición de cuentas y la no repetición.

5.1. Eje de Prevención

La prevención es el instrumento más eficaz y la estrategia fundamental para eliminar el hostigamiento, el acoso y otras formas de violencia en la comunidad. Su objetivo es actuar sobre los factores de riesgo y las causas estructurales que originan y perpetúan la violencia, fomentando una cultura de igualdad, respeto y sana convivencia. Las acciones de prevención se estructuran en los siguientes niveles:

5.1.1. Prevención Primaria

Son las actuaciones universales dirigidas a toda la comunidad antes de que la violencia ocurra. Su finalidad es modificar patrones socioculturales y promover un entorno seguro para todas las personas. Las acciones incluyen:

- **Difusión y Sensibilización:**
 - Difundir de manera amplia, visible y periódica el pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a través de todos los canales de comunicación institucionales, para dejar constancia del compromiso de la más alta autoridad⁴.
 - Realizar campañas permanentes de información y sensibilización sobre qué es la violencia de género, el acoso y el hostigamiento, sus causas, manifestaciones y consecuencias. Se utilizarán medios impresos (folletos, carteles) y digitales (página web, redes sociales, radio).
 - Promover y difundir el contenido íntegro de este protocolo, así como la ubicación y funciones de las instancias responsables de la atención, para que toda la comunidad conozca sus derechos y las rutas de actuación disponibles.
- **Capacitación y Formación:**

- Hay que asegurar que la totalidad de la comunidad universitaria, incluyendo estudiantes de nuevo ingreso, personal docente y administrativo, reciba al menos una sesión anual de capacitación y sensibilización obligatoria en materia de igualdad de género, derechos humanos y prevención del acoso y hostigamiento sexual.
- ²² Promover la incorporación de temas relacionados con las teorías de género, prevención de la violencia y masculinidades no violentas en los programas académicos de formación profesional, a nivel licenciatura y posgrado.

- **Medidas Estructurales:**

- Garantizar las mejores condiciones de seguridad física en todas las instalaciones, incluyendo adecuada iluminación, señalización y vigilancia, para disuadir la comisión de actos violentos.
- Realizar periódicamente encuestas anónimas de clima laboral y estudiantil que aborden abiertamente el problema del acoso y hostigamiento, a fin de detectar factores de riesgo, medir la prevalencia y evaluar la eficacia de las medidas de prevención.

5.1.2. Prevención Secundaria

Son medidas enfocadas en la detección temprana y la intervención oportuna en situaciones de riesgo, dirigidas a grupos o individuos que puedan presentar una mayor vulnerabilidad. Las acciones incluyen:

- **Detección Oportuna:**

- Capacitar de forma especializada a personal clave (directivos, coordinadores académicos, tutores, personal de recursos humanos y miembros de las instancias de atención) para identificar conductas de riesgo, signos de alerta y factores que podrían desencadenar una situación de violencia.

- **Asesoramiento y Diagnóstico:**

- Establecer canales de comunicación accesibles y confidenciales para que cualquier miembro de la comunidad pueda recibir orientación sobre

situaciones de riesgo sin la necesidad de iniciar un procedimiento formal de queja.

- Evaluar factores de riesgo psicosocial en el entorno, entendidos como aquellas situaciones que provocan trastornos de ansiedad, estrés o alteraciones derivadas de la naturaleza de las actividades académicas o de trabajo.

5.1.3. Prevención Terciaria

Son intervenciones que se implementan después de que un acto de violencia ha ocurrido. Su objetivo es atender las consecuencias, reparar el daño, apoyar a la víctima y, crucialmente, prevenir la repetición del acto. Las acciones incluyen:

- **Atención y Rehabilitación:**

- Ofrecer a la víctima acceso inmediato y eficaz a programas de atención y rehabilitación (psicológica, médica, social), con el fin de aminorar el trauma y las discapacidades de larga duración asociadas con la violencia.

- **Intervención con la Persona Agresora:**

- Diseñar e implementar programas reeducativos integrales, especializados y obligatorios para las personas que han sido sancionadas, con el objetivo de generar procesos de reflexión, deconstruir estereotipos de género y modificar patrones de conducta violentos para evitar la reincidencia.

5.2. Eje de Atención y Procedimiento

Este eje describe la ruta crítica a seguir desde el momento en que se tiene conocimiento de un presunto acto de violencia hasta su resolución. Su objetivo es garantizar una actuación institucional coordinada, sensible y eficaz.

5.2.1. Instancias y Actores Involucrados

Para la correcta implementación de este protocolo, se establece una estructura de atención conformada por distintas instancias y personas con funciones específicas, que actuarán de manera articulada.

- La Persona de Primer Contacto (o Persona Orientadora)

Es la puerta de entrada al protocolo. Se trata de una persona designada y específicamente capacitada en cada campus, facultad o dependencia principal, cuyo rol es **brindar la primera atención** a quien ha vivido una situación de violencia. Sus funciones principales son:

- **Escuchar** el relato de los hechos en un espacio seguro, privado y de confianza, actuando siempre con empatía, respeto e imparcialidad, y absteniéndose de emitir juicios.
 - Brindar **contención emocional** inicial si la persona se encuentra en crisis.
 - **Informar y orientar** a la persona sobre sus derechos, el contenido de este protocolo, las posibles rutas de actuación y los alcances del procedimiento, sin generar falsas expectativas.
 - **Analizar la situación de riesgo** de la víctima y, de ser necesario, solicitar de inmediato la activación de medidas de protección.
 - **Canalizar y turnar** el caso a la Unidad de Igualdad y Género para iniciar formalmente la investigación, integrando un reporte inicial de los hechos.
- La Unidad de Igualdad y Género (UIG) (o Instancia Instructora)

Es la instancia especializada y central encargada de **coordinar, investigar y sustanciar** los procedimientos derivados de las quejas por violencia de género. Actúa como el órgano técnico que integra el expediente para su posterior resolución. Sus facultades y atribuciones son:

- **Recibir y registrar** las quejas y denuncias turnadas por las Personas de Primer Contacto.
- **Investigar y sustanciar** los procedimientos, recabando la información y los medios probatorios que estime pertinentes para integrar el expediente y acreditar los hechos.
- Garantizar el **acompañamiento especializado** (jurídico y psicológico) a la víctima durante todo el proceso, coordinándose con las instancias de apoyo correspondientes.

- **Realizar un informe o dictamen final** con base en la investigación, que será presentado ante el Comité de Responsabilidades y Sanciones para su resolución.
- Llevar un **registro estadístico** de todos los casos para identificar patrones, evaluar la eficacia del protocolo y proponer acciones de mejora.
- El Comité de Responsabilidades y Sanciones (u Órgano Sancionador)

Es el **órgano colegiado y resolutorio** encargado de analizar los expedientes de investigación y determinar las responsabilidades y sanciones correspondientes. Estará integrado por representantes de distintas áreas y sectores de la comunidad (directivo, académico, administrativo y estudiantil) para asegurar una visión plural. Sus responsabilidades son:

- **Conocer y analizar** el informe final y el expediente integrado por la Unidad de Igualdad y Género.
- **Garantizar el derecho de audiencia** de las partes involucradas, si se considera necesario para el esclarecimiento de los hechos.
- **Valorar las pruebas** bajo los principios de este protocolo, especialmente con perspectiva de género.
- **Deliberar y emitir una resolución final**, debidamente fundada y motivada, en la que se determine la existencia o no de la falta y, en su caso, se imponga la sanción correspondiente.
- Instancias de Acompañamiento Especializado

Son las áreas o unidades, tanto internas como externas (mediante convenios), que brindan apoyo técnico y especializado durante el proceso. La UIG se coordinará con ellas para garantizar una atención integral. Estas incluyen, de forma enunciativa:

- **Servicios Jurídicos:** Para brindar asesoría y acompañamiento legal a la víctima y a la persona señalada, garantizando el debido proceso.
- **Servicios Psicológicos:** Para proporcionar atención terapéutica, manejo de crisis y contención emocional a las personas que lo requieran.

- **Servicios Médicos:** Para atender cualquier afectación a la salud física derivada de los actos de violencia.

5.2.2. Fase I: Primer Contacto y Presentación de la Queja/Denuncia

El protocolo se activa en el momento en que una persona, que considera haber sido víctima de un acto de violencia, acoso u hostigamiento, busca ayuda. El acceso al procedimiento debe ser un proceso claro, seguro y empático.

El Acercamiento a la Persona de Primer Contacto

La persona afectada, o una tercera persona que tenga conocimiento de los hechos, deberá acudir con la **Persona de Primer Contacto** designada en su área. Esta persona es el primer eslabón de la cadena de atención y su actuación es fundamental para el éxito del protocolo¹¹.

La Persona de Primer Contacto escuchará el relato de los hechos sin prejuicios, respetando en todo momento la privacidad y la dignidad de la persona. Su labor se centrará en:

1. **Generar un Espacio Seguro:** La entrevista se realizará en un lugar que garantice la privacidad y comodidad de la persona, donde no existan interrupciones y se pueda generar un ambiente de confianza.
2. **Escucha Activa y Empática:** Se escuchará el relato de forma activa, respetuosa y sin emitir juicios de valor sobre la persona o la situación. Se debe evitar cualquier expresión que insinúe incredulidad o que sugiera que el acto de violencia fue su culpa.
3. **Brindar Información Clara:** Se le explicará a la persona afectada, de manera detallada y clara, en qué consiste el protocolo, cuáles son sus derechos, las etapas del procedimiento y las posibles resoluciones, para que pueda tomar decisiones informadas.
4. **Contención Emocional:** Si la persona se encuentra en un estado de crisis o alteración evidente, la Persona de Primer Contacto le proporcionará la contención emocional requerida o la canalizará de inmediato con los servicios de apoyo psicológico.

Formalización de la Queja o Denuncia

Si tras recibir la orientación inicial, la persona afectada decide iniciar un procedimiento formal, podrá interponer una **queja** (si es la persona directamente afectada) o una **denuncia** (si es una tercera persona). No se tramitarán quejas anónimas, pero se garantizará la confidencialidad de la identidad de la persona denunciante.

Los medios para interponer la queja son:

- **Presencial:** Directamente en las oficinas de la Persona de Primer Contacto o de la Unidad de Igualdad y Género, donde se le brindará apoyo para la redacción del escrito.
- **Por Correo Electrónico:** A través de la dirección de correo electrónico institucional designada para tal fin. La Unidad de Género dará respuesta con opciones de horario para una atención oportuna.
- **Por Escrito:** Mediante un oficio dirigido a la Unidad de Igualdad y Género.

El escrito de queja o denuncia deberá contener, como mínimo, la siguiente información:

- Datos de identificación de la persona quejosa (nombre completo, matrícula o número de empleado, datos de contacto).
- Nombre de la persona presunta agresora y, de ser posible, los datos que permitan su localización (cargo, área de adscripción, etc.).
- Una narración clara y sucinta de los hechos, especificando las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que ocurrieron.
- Mención de posibles testigos, en caso de haberlos.
- Ofrecimiento y, en su caso, aportación de las pruebas o indicios que tenga a su alcance (mensajes, correos, fotografías, etc.).
- Firma de la persona que presenta la queja. Si no puede o no sabe firmar, podrá imprimir su huella digital.

Una vez formalizada la queja, la Persona de Primer Contacto la turnará de inmediato, junto con un reporte de la atención inicial, a la **Unidad de Igualdad y Género (UIG)**, con lo que dará inicio formalmente la siguiente fase del procedimiento.

5.2.3. Fase II: Valoración Inicial y Activación de Medidas de Protección Cautelares

Una vez que la Unidad de Igualdad y Género (UIG) recibe la queja, su primera acción es realizar una valoración inicial para salvaguardar la seguridad y la integridad física y/o emocional de la persona que ha denunciado. Esta fase es de carácter urgente y se activa de manera inmediata.

Análisis y Valoración del Riesgo

La Persona de Primer Contacto o el personal de la UIG llevará a cabo una evaluación del nivel de riesgo en el que se encuentra la víctima. Este análisis no busca juzgar la veracidad de los hechos, sino determinar la probabilidad de que la conducta violenta se repita o escale, y el impacto que podría tener en la víctima. Para ello, se considerarán factores como:

- **La gravedad del incidente:** Se evaluará si el acto denunciado fue de naturaleza verbal o física, su intensidad y los efectos inmediatos que tuvo en la persona afectada.
- **La frecuencia y escalada de la violencia:** Se determinará si se trata de un evento único o si ha habido actos similares anteriormente que demuestren un patrón de conducta hostil.
- **La relación de poder entre las partes:** Se analizará si existe una relación de subordinación jerárquica (abuso de autoridad) o una asimetría de poder de facto entre la persona denunciada y la víctima (por edad, posición, etc.).
- **El estado psicoemocional de la víctima:** Se valorará el nivel de afectación emocional, miedo o ansiedad que presenta la persona, para determinar la urgencia del apoyo.

Medidas de Protección Cautelares

Con base en la valoración de riesgo, y con el objetivo de evitar la consumación de hechos irreparables o daños de difícil reparación, la UIG podrá solicitar al Comité de Responsabilidades y Sanciones que decrete, de manera provisional e inmediata, las medidas cautelares que se estimen pertinentes para proteger a la víctima.

Es crucial señalar que **las medidas cautelares no son sanciones**; su única finalidad es preventiva y de protección. Su implementación no prejuzga sobre la culpabilidad de la persona señalada, sino que pone al centro la seguridad de la víctima.

Las medidas urgentes de protección que podrán tomarse, de forma enunciativa mas no limitativa, son:

- **Prohibición de contacto y acercamiento:** Ordenar ⁶ a la persona señalada como responsable que cese de inmediato la conducta denunciada y se abstenga de todo tipo de contacto, comunicación o acercamiento con la víctima, ya sea de forma directa, a través de terceras personas o por medios electrónicos.
- **Reubicación temporal:** Realizar un cambio provisional de dependencia, horario, turno, grupo o plantel de la persona señalada o, si la víctima así lo prefiere y para su mayor seguridad, de la propia víctima.
- **Separación provisional del cargo o actividad:** En casos de alto riesgo, se podrá solicitar la separación provisional del cargo, comisión o empleo de la persona señalada mientras dure la investigación.
- **Apoyo y garantías académicas/laborales:** Asegurar que la víctima no vea afectado el desarrollo de sus actividades. Esto puede incluir la evaluación de su desempeño por otra persona académica o un comité evaluador, para garantizar la imparcialidad.
- **Prohibición de intimidación o represalias:** Apercibir expresamente a la persona señalada de que cualquier acto de intimidación, amenaza o represalia en contra de la persona que presenta la denuncia, testigos o personas relacionadas, será considerado una falta grave adicional.
- **Dar parte a la seguridad pública:** En casos donde se presuma la posible comisión de un delito o exista un riesgo inminente para la integridad física, se dará parte a las instancias de seguridad pública correspondientes.

Estas medidas serán notificadas a las partes involucradas y a las autoridades responsables de su ejecución. Tendrán vigencia durante todo el procedimiento de investigación y hasta que

se emita una resolución final, pudiendo ser modificadas si cambian las circunstancias del caso.

5.2.4. Fase III: Acompañamiento Integral (Psicológico, Jurídico y Médico)

Una vez activadas las medidas de protección, el protocolo garantiza una atención integral y continua para la persona afectada, con el fin de mitigar el daño sufrido y asegurar el respeto a sus derechos durante todo el procedimiento. Este acompañamiento se articula en tres áreas clave:

Acompañamiento Psicológico

El objetivo principal del acompañamiento psicológico es proporcionar las herramientas necesarias para el manejo del trauma, la mitigación del impacto emocional y el fortalecimiento de los recursos de afrontamiento de la víctima. Este apoyo será proporcionado por personal especializado y con formación en perspectiva de género, y podrá incluir:

- **Intervención en crisis y contención inicial:** Brindar primeros auxilios psicológicos para estabilizar emocionalmente a la persona afectada inmediatamente después de la denuncia.
- **Evaluación psicológica:** Realizar una valoración del daño y las afectaciones psicoemocionales sufridas por la víctima.
- **Atención psicoterapéutica:** Ofrecer un proceso terapéutico de corta o mediana duración, utilizando enfoques especializados como la Terapia Cognitivo Conductual Centrada en el Trauma, para ayudar a la persona a procesar el evento, manejar síntomas de estrés, ansiedad o depresión, y reconstruir su seguridad.
- **Canalización a servicios especializados:** En casos que requieran un tratamiento a largo plazo o una intervención psiquiátrica, se canalizará a la persona a las instancias de salud pública correspondientes, con las que se mantendrá comunicación y seguimiento.

Este servicio es un derecho de la víctima y se le ofrecerá desde el primer momento, respetando siempre su decisión de aceptarlo o no.

Acompañamiento Jurídico

Tanto la persona que presenta la queja como la persona señalada tienen derecho a recibir asesoría y acompañamiento jurídico para garantizar el debido proceso y el respeto a sus derechos. Este servicio, provisto por las instancias jurídicas de la institución, se enfocará en:

- **Para la víctima:**
 - Explicarle de forma clara y precisa cada etapa del procedimiento interno, sus derechos, los plazos y los posibles resultados.
 - Asistirlle en la redacción y presentación de escritos y en la preparación para las diligencias necesarias.
 - Informarle sobre su derecho de interponer una querrela ante las autoridades externas competentes (Fiscalía del Estado) si los hechos pudieran constituir un delito, y orientarla en dicho proceso si así lo decide.
- **Para la persona señalada:**
 - Garantizar su derecho de audiencia, informándole claramente de qué se le acusa y cuáles son los hechos imputados.
 - Explicarle su derecho a responder a la queja, a ser escuchado y a presentar las pruebas que considere pertinentes para su defensa.
 - Asegurar que todo el procedimiento se lleve a cabo conforme a la normativa y los principios de presunción de inocencia y debido proceso.

Acompañamiento Médico

En los casos en que la violencia haya tenido manifestaciones físicas, se garantizará la atención médica inmediata y adecuada. Este acompañamiento podrá incluir:

- **Atención de urgencia:** Canalizar a la víctima a los servicios médicos para atender cualquier lesión física.

- **Documentación médica:** Asegurar que se genere un registro médico adecuado de las lesiones, el cual puede servir como elemento probatorio tanto en el procedimiento interno como en una eventual denuncia penal.
- **Canalización a servicios de salud:** Coordinar la atención con instituciones de salud públicas para tratamientos o seguimientos médicos especializados que la víctima pudiera requerir.

5.2.5. Fase IV: Investigación y Substanciación

Esta fase constituye el núcleo del procedimiento formal, donde la Unidad de Igualdad y Género (UIG) se allega de todos los elementos necesarios para el esclarecimiento de los hechos, garantizando en todo momento el debido proceso para las partes.

1. **Notificación y Contestación de la Queja:** Una vez admitida la queja y dictadas las medidas cautelares si fueron necesarias, la UIG notificará formalmente a la persona señalada en un plazo no mayor a cinco días hábiles. Se le entregará una copia de la queja y se le informará de sus derechos, incluyendo el de ser asistido jurídicamente. La persona señalada contará con un término de cinco días hábiles para presentar por escrito su contestación a los hechos y ofrecer las pruebas que a su derecho convengan.
2. **Desahogo de Pruebas:** La UIG dispondrá de un término de hasta diez días hábiles para admitir y desahogar las pruebas ofrecidas por ambas partes. Se reconocerán como medios de prueba, entre otros: la confesión, documentos públicos y privados, dictámenes periciales (psicológicos, médicos, etc.), testimonios, fotografías, registros de audio, video, mensajes de texto, correos electrónicos y cualquier otro elemento aportado por la ciencia y la tecnología.
3. **Valoración de las Pruebas:** La valoración de las pruebas se realizará desechando cualquier estereotipo o prejuicio de género. Se deberá considerar que las conductas de acoso y hostigamiento sexual suelen ocurrir en la privacidad, sin testigos, por lo que se valorará preponderantemente la declaración de la víctima, siempre y cuando sea lógica, consistente y se encuentre corroborada con otros indicios o pruebas, aun cuando estas sean circunstanciales. Se analizará el contexto de la víctima de manera

interseccional, considerando factores como su edad, condición social y la relación de poder existente.

5.2.6. Fase V: Resolución del Procedimiento

1. **Informe Final de Investigación:** Concluida la etapa de desahogo de pruebas, la UIG integrará un expediente completo y elaborará un informe final en un plazo de cinco días hábiles. Dicho informe contendrá una narrativa de los hechos, un análisis de las pruebas desahogadas y una valoración de los argumentos de ambas partes, concluyendo con una propuesta de resolución.
2. **Turno al Órgano Resolutor:** El expediente y el informe final serán turnados al **Comité de Responsabilidades y Sanciones**, el cual procederá a su análisis y deliberación.
3. **Emisión y Notificación de la Resolución:** El Comité ²⁵deberá emitir la resolución final, debidamente fundada y motivada, en un término no mayor a veinte días hábiles ¹¹contados a partir de la recepción de la denuncia. En ella se determinará la existencia o inexistencia de la falta y, en caso de acreditarse la responsabilidad, se establecerá la sanción correspondiente. Dicha resolución se notificará por escrito a ambas partes involucradas dentro de los diez días hábiles siguientes a su emisión. Si no se encontraran elementos suficientes, se emitirá un acuerdo de conclusión y archivo del expediente.

5.3. Eje de Sanción, Reparación y Reeducción

Este eje se activa una vez que una resolución firme ha determinado la responsabilidad de una persona en la comisión de actos de violencia. Su objetivo es asegurar la rendición de cuentas, reparar el daño causado a la víctima y prevenir la reincidencia.

5.3.1. Catálogo de Sanciones

Las sanciones se aplicarán atendiendo a la gravedad de la conducta y las circunstancias del caso. Serán independientes de las responsabilidades penales, civiles o administrativas que pudieran derivarse ante otras instancias.

- **Para Estudiantes:**

- Amonestación por escrito.
- Ofrecimiento de disculpa privada o pública, previo consentimiento de la víctima.
- Suspensión de sus derechos escolares hasta por un año.
- Baja definitiva de la institución.
- **Para Personal Docente, Académico y Administrativo:**
 - Amonestación por escrito, con copia a su expediente personal.
 - Suspensión de la relación laboral sin goce de sueldo.
 - Rescisión de la relación laboral o terminación del contrato.
 - Inhabilitación para desempeñar otro empleo, cargo o comisión dentro de la institución.

5.3.2. Medidas de Reparación del Daño

Además de la sanción, la resolución podrá incluir medidas de reparación para la víctima, con el objetivo de restituir sus derechos y mitigar las afectaciones sufridas. Estas pueden incluir:

- El ofrecimiento de una disculpa pública o privada por parte de la persona agresora, siempre que la víctima esté de acuerdo.
- Garantías de no repetición, que pueden incluir la orden de que la persona sancionada no vuelva a tener contacto de ningún tipo con la víctima.
- Medidas para restituir a la víctima en las oportunidades académicas o laborales que pudo haber perdido como consecuencia de la violencia.

5.3.3. Programa de Reeducción para Personas Agresoras

Como parte de la sanción, y con el fin de prevenir la reincidencia, la persona que resulte responsable deberá asistir y acreditar obligatoriamente un programa de formación y reeducación. Este programa será diseñado por la Unidad de Igualdad y Género y tendrá como objetivo generar procesos de reflexión sobre las conductas de violencia, la deconstrucción de estereotipos de género y el aprendizaje de masculinidades no violentas y respetuosas.

5.3.4. Recursos de Inconformidad o Apelación

Las resoluciones emitidas por el Comité podrán ser revisadas por una instancia superior (como el Consejo Universitario o su equivalente), a petición de la parte interesada. La persona que no esté conforme con la resolución podrá interponer un recurso de revisión por escrito, debidamente fundado y motivado, en un término no mayor a tres días hábiles después de que se le notifique la resolución. La instancia revisora resolverá lo conducente, pudiendo confirmar, modificar o revocar la sanción impuesta.

6. Gestión y Seguimiento del Protocolo

6.1. Confidencialidad y Protección de Datos Personales

Toda la información obtenida con motivo de la aplicación de este protocolo, incluyendo la identidad de las partes y los detalles del caso, tiene el carácter de **información confidencial**. Su manejo estará sujeto a ¹⁶ lo establecido en la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados y la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública. La divulgación indebida de esta información por parte de cualquier servidor o servidora pública será causa de responsabilidad administrativa.

6.2. Registro y Sistematización de Casos

La Unidad de Igualdad y Género llevará un registro estadístico de todos los casos de acoso y hostigamiento sexual de los que tenga conocimiento. Este registro contendrá datos disociados sobre las causas, características y determinaciones adoptadas, con el fin de generar estadísticas que permitan identificar patrones, focalizar las estrategias de prevención, evaluar la eficacia del protocolo y proponer las mejoras que sean necesarias.

6.3. Difusión y Actualización del Protocolo

Este protocolo deberá ser publicado y difundido de manera permanente a través del portal oficial de la institución y otros medios de comunicación interna, para asegurar que toda la comunidad lo conozca. Asimismo, será sometido a un proceso de revisión y actualización periódica, con el fin de asegurar que responda a las necesidades cambiantes de la comunidad y a la evolución del marco normativo.

7. Bibliografía

Aeropuertos y Servicios Auxiliares. (2022). *Promunciamiento de Cero Tolerancia a las Conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en Aeropuertos y Servicios Auxiliares*.

Universidad Autónoma de Ciudad Juárez. (2022). *Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual*.

Universidad de Guadalajara. (s.f.). *Protocolo para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia de Género en la Universidad de Guadalajara*.

Universidad de la Salud. (2024). *Protocolo de actuación para prevenir, atender, sancionar y erradicar progresivamente la violencia de género en la Universidad de la Salud*.

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. (2021). *Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco*. Gaceta Juchimán, Año II, Suplemento 36.

Universidad Tecnológica Metropolitana de Aguascalientes. (s.f.). *Protocolo para prevenir, atender, sancionar y erradicar los casos de acoso y hostigamiento sexual de la Universidad Tecnológica Metropolitana de Aguascalientes*.

Protocolo universitario de atención a la violencia. Una propuesta de acción

INFORME DE ORIGINALIDAD

13%

ÍNDICE DE SIMILITUD

FUENTES PRIMARIAS

1	gacetajuchiman.ujat.mx Internet	101 palabras — 1%
2	ceic.cucba.udg.mx Internet	70 palabras — 1%
3	web.segobver.gob.mx Internet	63 palabras — 1%
4	www.issste.gob.mx Internet	55 palabras — 1%
5	www.gob.mx Internet	53 palabras — 1%
6	igualdad.udg.mx Internet	46 palabras — 1%
7	prepacoapa.com Internet	45 palabras — 1%
8	www.unfpa.org.uy Internet	43 palabras — 1%
9	issuu.com Internet	40 palabras — < 1%
10	legislacion.edomex.gob.mx Internet	

39 palabras — < 1 %

11 eservicios2.aguascalientes.gob.mx
Internet

35 palabras — < 1 %

12 www.uan.edu.mx
Internet

35 palabras — < 1 %

13 slp.gob.mx
Internet

34 palabras — < 1 %

14 convencionespuebla.mx
Internet

29 palabras — < 1 %

15 normas.cndh.org.mx
Internet

29 palabras — < 1 %

16 www.385grados.com
Internet

29 palabras — < 1 %

17 cocotitlan.edomex.gob.mx
Internet

28 palabras — < 1 %

18 aao.cdmx.gob.mx
Internet

27 palabras — < 1 %

19 dof.gob.mx
Internet

27 palabras — < 1 %

20 Molina Armenta, Ana Laura. "Violencia hacia las mujeres en el ambito laboral en Mexico", El Colegio de México, 2022
ProQuest

26 palabras — < 1 %

21 igualdad.jalisco.gob.mx
Internet

26 palabras — < 1 %

22 www.izt.uam.mx

24 palabras — < 1 %

23 eprints.uanl.mx
Internet

22 palabras — < 1 %

24 repositorioinstitucional.uabc.mx
Internet

22 palabras — < 1 %

25 ordenjuridico.gob.mx
Internet

20 palabras — < 1 %

26 cdhpuebla.org.mx
Internet

18 palabras — < 1 %

27 www.tfja.gob.mx
Internet

18 palabras — < 1 %

28 id.scribd.com
Internet

17 palabras — < 1 %

29 www.diputados.gob.mx
Internet

17 palabras — < 1 %

30 prezi.com
Internet

16 palabras — < 1 %

31 transparencia.cbachilleres.edu.mx
Internet

16 palabras — < 1 %

32 www.aprenderprimero.org
Internet

16 palabras — < 1 %