

# Protocolo de atención a la violencia de género en el ITESO

Documentos institucionales

Rectoría



ITESO, Universidad  
Jesuita de Guadalajara

# COMUNICACIÓN OFICIAL

---

## Protocolo de atención

---

### a la violencia de género en el ITESO

---

Documentos institucionales

RECTORÍA



ITESO, Universidad  
Jesuita de Guadalajara

Código	DD-REC-REC-004
Revisión	A
Fecha de revisión	30/10/2018
Aprobación y publicación	Publicado por el Rector el 26 de noviembre de 2018
Descripción del cambio	

<b>Antecedentes</b>	<b>5</b>
<b>Introducción</b>	<b>7</b>
<b>I. Marco normativo</b>	<b>9</b>
1.1. Ejes que fundamentan la prevención, la atención, la sanción y el acompañamiento a personas que han padecido efectos por actos de violencia de género en el ITESO	10
1.2. El derecho de las mujeres a una vida libre de violencia	11
1.3. Prevención, atención y sanción de la violencia de género, responsabilidad de las instituciones de educación superior	13
<b>II. Principios de aplicación general</b>	<b>15</b>
<b>III. Ámbitos de aplicación y criterios generales de atención</b>	<b>16</b>
<b>IV. Condiciones de aplicación del protocolo</b>	<b>17</b>
<b>V. Actores e instancias universitarias implicadas en el cumplimiento del presente protocolo</b>	<b>17</b>
5.1. Instancia coordinadora	17

4	5.2. Actores implicados en el procedimiento de atención	17
	5.3. Red de apoyo para el procedimiento de atención	20
	<b>VI. Procedimiento de atención</b>	<b>21</b>
	6.1. Presentación del reporte de la situación o el conflicto	21
	6.2. Primer contacto	22
	6.3. Mediación universitaria, como método alternativo de solución de conflictos	24
	6.4. Interposición de la queja	28
	<b>VII. Medidas cautelares</b>	<b>32</b>
	<b>VIII. Reparación del daño</b>	<b>32</b>
	<b>IX. Sanciones</b>	<b>33</b>
	<b>Glosario</b>	<b>35</b>
	<b>Referencias</b>	<b>39</b>

El presente protocolo<sup>1</sup> toma como base: un primer ejercicio de formulación de un “Protocolo de atención a la violencia de género” realizado en el ITESO en 2016;<sup>2</sup> el documento de trabajo elaborado en 2017 titulado “Propuesta para el rediseño de los procesos de atención de los asuntos de género en el ITESO”,<sup>3</sup> y el “Procedimiento interno de la Comisión para atender asuntos de género”.<sup>4</sup> Estos dos últimos fueron elaborados por la Comisión para atender asuntos de género del ITESO, en función de su experiencia durante el periodo de noviembre de 2016

1. Elaborado en su versión final por Karina Hermosillo Ramírez, Dosia Calderón Maydon y Antonio Sánchez Antillón, fue revisado y complementado por el Rector, el Equipo de Consulta del Rector, el Procurador de los Derechos Universitarios, el Tribunal Universitario, el Secretario de Rectoría, la Dirección de Integración Comunitaria, la Contraloría de Aspectos Normativos y la Clínica Jurídica Ignacio Ellacuría.
2. Este primer borrador de “Protocolo para la atención de la violencia de género” fue realizado por Elsa Jiménez Valdez, Mariana Espeleta Olivera, Claudia Estrada Carreón y Carlos Peralta Varela, como encargo al Programa Institucional de Derechos Humanos y Paz.
3. Realizado por Ángela María Godoy Fajardo, Alejandra de la Torre Díaz y Karina Hermosillo Ramírez
4. Realizado por Ángela María Godoy Fajardo, Alejandra de la Torre Díaz y Agustín Verduzco Espinosa.

6 | a diciembre de 2017. También retoma algunas propuestas elaboradas por diversas instituciones educativas.<sup>5</sup> El presente protocolo sustituye al “Procedimiento interno de la Comisión para atender asuntos de género”.

5. Entre ellos, se consideraron aquellos documentos que, aunque con distintos alcances, proponen definiciones, criterios y elementos procedimentales que fueron considerados como referentes para la elaboración del presente protocolo: el Protocolo para la atención de casos de violencia de género en la UNAM (UNAM, 2016); el Protocolo de actuación para la prevención y atención de discriminación y violencia de género en la Universidad Iberoamericana (Universidad Iberoamericana, 2016); la Guía para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual (Universidad Veracruzana, 2015); el Protocolo para casos de maltrato, acoso, amenaza, discriminación y afines (Universidad de los Andes, 2016), y el Protocolo para la actuación frente a la discriminación, acoso y violencia (CIDE, 2016).

El ITESO, siguiendo sus orientaciones fundamentales y comprometido con el fomento de una cultura más equitativa que genere condiciones de mejora en la calidad de vida de las personas que forman parte de la comunidad universitaria, expide el siguiente protocolo de atención a la violencia de género.

El propósito general de este documento es definir un marco de políticas institucionales para la atención, sanción y erradicación de la violencia de género, así como para contribuir a su prevención en la comunidad universitaria.

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- A.1.** Definir aquellas acciones que se considerarán expresiones y conductas de violencia de género sancionables conforme a los marcos normativos de la universidad y a la legislación nacional e internacional.
- A.2.** Contar con procedimientos efectivos que prioricen la atención a víctimas de casos de violencia de género en la comunidad universitaria.
- A.3.** Establecer mecanismos de actuación eficientes que enfatizen el propósito formativo, tomen en cuenta la posibilidad de los métodos alternos de solución de conflictos y den prioridad a la salvaguarda física y emocional de las víctimas de este tipo de violencia, en su inmensa mayoría mujeres.

8

**A.4.** Emitir recomendaciones de sanción a las autoridades universitarias para conductas que vulneren los derechos de las personas que integran la comunidad universitaria.

**A.5.** Promover por medio de la Comisión para atender asuntos de género la articulación de distintos actores e instancias de la universidad para la prevención de la violencia de género a través de la formación curricular y extracurricular, y de campañas de sensibilización.

---

# PROTOCOLO DE ATENCIÓN A LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ITESO

## I. MARCO NORMATIVO

La reforma constitucional de derechos humanos de 2011 estableció, en el artículo primero de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* (Constitución), el deber de las autoridades de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos tutelados en los tratados internacionales ratificados por el Estado mexicano, mediante la adopción de los principios *pro persona* e interpretación conforme, así como los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. De igual manera, se instituyó la obligación de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos en los términos que establezcan las leyes.

De lo anterior se desprende un nuevo paradigma jurídico en el país que pone en el centro a la persona, para garantizar el goce de sus derechos humanos. Así, pues, se considera la validez de acudir a los tratados ratificados por el país y de retomar las resoluciones y los documentos elaborados por sus órganos de implementación respectivos, con el fin de recoger interpretaciones más amplias y protectoras de derechos humanos, que complementen las disposiciones nacionales en la materia. Aunado a ello, se estableció la obligación de las autoridades jurisdiccionales de ejercer el control de convencionalidad *ex officio*, aplicando el principio *pro persona*, a fin de salvaguardar los derechos humanos.

## **I.1. Ejes que fundamentan la prevención, la atención, la sanción y el acompañamiento a personas que han padecido efectos por actos de violencia de género en el ITESO**

En el ITESO, como en otras instituciones de educación superior, se procura proteger y garantizar la igualdad de derechos de todas y todos los integrantes de la comunidad universitaria, para lo cual se requiere tener presentes los estándares que ha desarrollado el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, mediante la generación de mecanismos de protección, sanción y erradicación frente a actos de discriminación y violencia basados en género.

La igualdad de derechos entre mujeres y hombres está consagrada en distintos instrumentos internacionales. Uno de los principales es la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), que establece la obligación de los estados de proteger a las mujeres de la discriminación que cometan tanto autoridades de gobierno como particulares, de mejorar la situación de estas mediante la adopción de programas y proyectos, y de combatir los estereotipos de género presentes en las leyes y estructuras e instituciones jurídicas y sociales.

De igual modo, la Constitución prohíbe toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Además, el principio de igualdad que contrarresta la discriminación por motivos de género, orientación sexual e identidad de género ha sido tratado por organismos internacionales en diversos documentos. La persistencia de actos de discriminación contra la población Lésbica, Gay, Bisexual, Transgénero, Transexual, Travesti e Intersexual (LGBTTTI+) ha llamado la atención de los órganos regionales encargados de velar por la promoción y protección de los derechos humanos. Se ha señalado la necesidad de asegurar el reconocimiento legal de la orientación sexual,

identidad de género y expresión de género como elementos protegidos para la construcción de la identidad de esta población, que ha sido sistemática e históricamente invisibilizada, discriminada y violentada.

La observancia del principio de igualdad y no discriminación implica la obligación de adoptar las medidas positivas para revertir o cambiar situaciones discriminatorias que perjudican a determinados grupos de personas. De acuerdo con la Observación General 19, del Comité de la CEDAW, existe un vínculo indivisible entre la discriminación y la violencia por motivos de género, lo cual implica compromisos y responsabilidades del Estado mexicano, así como de particulares, de donde se desprende la responsabilidad para las universidades y para el ITESO, como una de ellas, de poner en marcha un mecanismo que provea los servicios y atención oportuna y eficaz en esta materia.

Lo anterior requiere que se tome en cuenta la complejidad del contexto social, económico y cultural y que se emplee la perspectiva de género como una herramienta para garantizar la aplicación del derecho (SCJN, 2015, p.8). De no adoptarse este enfoque, no solo se perpetúa la discriminación y revictimización de las personas a quienes se ha discriminado o violentado por motivos de género, en su inmensa mayoría mujeres, sino que también se les niega el acceso a sus derechos. Para evitar lo anterior, resulta de vital importancia que se capacite adecuadamente en perspectiva de género a quienes tendrán bajo su responsabilidad la atención a los casos de violencia de género de los que se tenga noticia en la comunidad universitaria.

## **1.2. El derecho de las mujeres a una vida libre de violencia**

El Comité de la CEDAW ha establecido que para lograr la plena igualdad entre los hombres y las mujeres es necesario

[...] modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera

de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres (ONU Mujeres, 1979, artículo 5, inciso a).

Con base en lo anterior, el presente protocolo considera que, ante un acto de violencia de género que se cometa en contra de una persona que pertenezca a la comunidad universitaria, se debe prestar especial atención a proteger y garantizar su derecho a una vida libre de violencia. Entendiendo la violencia como “cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público” (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2007, artículo 5, inciso IV).

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia (LGAMVLY) distingue entre tipos y modalidades de violencia que puede sufrir esta población. Los tipos de violencia son: psicológica, física, patrimonial, económica y sexual. Las modalidades se refieren a las formas, manifestaciones y ámbitos de ocurrencia en que se presenta esta violencia, que pueden ser: familiar, laboral, docente, comunitaria y política. Aun así, se reconoce que ninguna lista de formas de violencia contra las mujeres puede ser exhaustiva, pues esta “se manifiesta en una serie continua de formas múltiples, interrelacionadas y a veces recurrentes, que varían según contextos sociales, económicos, culturales y políticos” (MESECVI, 2014, p.22).

Aunque la violencia contra las mujeres puede adoptar muchas maneras y ser perpetrada por distintos actores, tiene como base ser “una forma de discriminación que inhibe gravemente la capacidad de la mujer de gozar de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre” (ONU Mujeres, 1992) y tiene, como efecto, el menoscabo o anulación de los derechos humanos y las libertades fundamentales de las mujeres en la esfera política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra.

Por ello, ante un caso de violencia de género las autoridades deben garantizar procedimientos expeditos y accesibles de procuración y administración de justicia que combatan la impunidad y que ofrezcan

la protección y atención adecuada a las víctimas, considerando la intersección entre distintas formas de discriminación y actuando con la debida diligencia.

La Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Jalisco (LAMVLVEJ) señala también que se deben subsanar las deficiencias que se adviertan en los procedimientos internos o externos que propicien la violencia contra las mujeres sin perder de vista que, además, se debe reparar adecuadamente el daño generado a las víctimas, en el entendido de que las reparaciones estén orientadas a la identificación y eliminación de los factores que causan la discriminación.

### **I.3. Prevención, atención y sanción de la violencia de género, responsabilidad de las instituciones de educación superior**

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) indica que la violencia de género en el entorno escolar es una expresión de los estereotipos y desigualdades por motivo de género existentes en todas nuestras sociedades, que siguen reproduciéndose con graves consecuencias para las personas (UNESCO, 2015). La violencia de género que ocurre en estas instituciones se inserta, según la LGAMVLV, dentro del ámbito laboral o docente, en donde confluye una variedad de instrumentos de carácter internacional, nacional y estatal que deben considerarse para responder adecuadamente ante estas situaciones.

En el ámbito educativo, la CEDAW obliga a asegurar la educación en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, incluyendo la eliminación de todo concepto estereotipado de los papeles masculino y femenino en todos los niveles y en todas las formas de enseñanza. Por su parte, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (CIPSEVCM)<sup>6</sup> señala que el derecho de las

6. La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer también es conocida como la Convención de Belém do Pará, por haber sido este el lugar en donde se adoptó el 9 de junio de 1994 en Sesión de la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos.

mujeres a una vida libre de violencia incluye, entre otros, “el derecho a ser libre de toda forma de discriminación y a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación” (OEA, 1994, artículo 6). Por su parte, la Ley Federal de Educación indica que es deber de las instituciones educativas promover el valor de la justicia y la igualdad de las personas, por lo que debe propiciar una cultura de legalidad, de inclusión y no discriminación, así como de la paz y no violencia, además de favorecer la valoración de la diversidad y una cultura de inclusión.

En el ámbito laboral, la CEDAW señala la obligación de eliminar la discriminación contra las mujeres en el empleo, para asegurar la igualdad de condiciones laborales entre los sexos, independientemente del estado civil o por razones de maternidad. También alienta a suministrar los apoyos necesarios para conciliar la vida familiar con la laboral y velar por la protección especial de las mujeres durante el embarazo. Por su parte, la Ley Federal del Trabajo menciona, en los artículos 2 y 3, la prohibición de ejercer actos discriminatorios por motivos de género, de opinión, preferencia sexual y estado civil. Este instrumento establece también, de manera expresa en el artículo 2, que la igualdad sustantiva se logra mediante la eliminación de la discriminación contra las mujeres que anula el reconocimiento, goce y ejercicio de sus derechos humanos en el ámbito laboral. Por lo que, en el trabajo, se deben garantizar las mismas oportunidades a hombres y mujeres, a la vez que se consideran las diferencias biológicas, sociales y culturales que existen entre ambos.

Por último, los artículos 11, 12 y 13 de la LGAMVLV indican que en el contexto laboral y docente hay formas de violencia ejercidas mediante el maltrato verbal o por acciones que tienen como fin demeritar a la persona por su diferencia de sexo, edad, condición social, académica y limitaciones físicas. El hostigamiento sexual es otro modo de violencia que implica una posición de poder y de subordinación entre los actores sociales, en donde, utilizando los mismos medios de desacreditación, además hay insinuaciones sexuales lascivas. Por su parte, el acoso sexual se refiere a

conductas verbales, físicas o ambas, que conllevan a la indefensión de la persona acosada, ya sea que se realice en uno o varios eventos.

## II. PRINCIPIOS DE APLICACIÓN GENERAL

- 2.1. Confidencialidad.** Todos los actores o instancias universitarias que intervengan en el proceso de atención a un caso de violencia de género estarán obligados a guardar confidencialidad, lo que les impide revelar cualquier información que pueda llevar a la identificación pública de los actores o al conocimiento del caso, a cualquier persona que no esté legal o legítimamente involucrada en dicho proceso. En caso de violarse este principio se aplicarán las sanciones establecidas en la legislación laboral y universitaria vigente.
- 2.2. Incorporación de la perspectiva de género en todas las actuaciones.** Todas las instancias involucradas en las actuaciones comprendidas por este protocolo, deberán actuar con perspectiva de género, reconociendo las condiciones, necesidades e impactos diferenciados entre hombres y mujeres.
- 2.3. No revictimización.** Los actores y las instancias involucrados en los procesos de este protocolo evitarán exponer a la víctima a cualquier tipo de actuación que pueda causarle sufrimiento psicológico o emocional, sobre todo aquellas que pudieran exponerla públicamente, le causen contratiempos en su vida cotidiana o pongan en duda su condición de víctima por su estilo de vida, contexto, rol de género o preferencia sexual.
- 2.4. No discriminación.** Todas las personas enunciadas en el presente protocolo, independientemente de sus condiciones particulares como clase social, pertenencia étnica, orientación sexual, edad, sexo o género, gozarán de los mismos derechos e igualdad de circunstancias en su trato.
- 2.5. Acceso a la justicia.** Tanto la persona que declara haber padecido una conducta inapropiada, como la persona señalada de haberla

cometido, tendrán derecho a ser escuchadas y a presentar las pruebas correspondientes para respaldar sus dichos, según lo señalado por la normativa universitaria correspondiente.

**2.6. Autonomía personal.** En todo momento se deberá respetar la voluntad de la persona afectada para continuar o interrumpir un proceso en el que esté involucrada, siempre y cuando no se encuentre en etapa de dictado de la resolución o haya sido concluido mediante una recomendación.

### III. ÁMBITOS DE APLICACIÓN Y CRITERIOS GENERALES DE ATENCIÓN

El presente protocolo atenderá los casos de violencia de género que:

- 3.1.** Tengan lugar entre miembros de la comunidad universitaria dentro del campus o fuera de este, cuando se den en el marco de actividades institucionales.
- 3.2.** Tengan lugar en espacios virtuales (redes sociales, páginas web, entre otros) en los que participen miembros de la comunidad universitaria que contravengan las normas y las costumbres aceptadas por la comunidad universitaria.
- 3.3.** Se deriven de una relación académica o laboral.

En el caso de presentarse un hecho de violencia de género entre miembros de la comunidad universitaria fuera del campus, la institución podrá brindar atención psicológica de contención y acompañamiento emocional, asesoría jurídica a la presunta víctima para iniciar el procedimiento legal correspondiente y solicitar las medidas cautelares que se consideren necesarias para protegerla dentro del campus.

## **IV. CONDICIONES DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO**

Las condiciones de aplicación del presente protocolo ante manifestaciones de violencia de género realizadas por integrantes de la comunidad universitaria son:

- 4.1.** Conductas que discriminen o humillen a las personas en razón de su sexo, género u orientación sexual.
- 4.2.** Conductas de acoso y hostigamiento sexual.
- 4.3.** Violencia física o psicológica cometidas en contra de una persona, por su orientación sexual o por su género.
- 4.4.** Amenazas y realización de violencia sexual.
- 4.5.** Amenazas y revelación de información privada o imágenes de índole sexual que puedan dañar el prestigio u honor de una persona.
- 4.6.** Cualquier otra conducta lesiva relacionada con la sexualidad, el género o la preferencia sexual de una persona.

## **V. ACTORES E INSTANCIAS UNIVERSITARIAS IMPLICADAS EN EL CUMPLIMIENTO DEL PRESENTE PROTOCOLO**

### **5.1. Instancia coordinadora**

La Dirección de Integración Comunitaria será la instancia que coordinará las acciones derivadas del presente protocolo.

### **5.2. Actores implicados en el procedimiento de atención**

#### **5.2.1. Persona orientadora (primer contacto)**

Es la persona que atiende en primera instancia a la persona afectada. Está capacitada en la atención de casos de violencia de género, atención a las víctimas, técnicas de escucha activa y de contención, y forma parte

del personal de la institución. Tiene asignado tiempo de su encargo institucional para atender los casos y asuntos que requieran orientación conforme a este protocolo.

Los reportes de comportamientos que se consideren violencia de género en la universidad se podrán presentar ante la persona orientadora directamente en el Centro de Acompañamiento y Estudios Juveniles (C-JUVEN) o a través del correo electrónico: [comisiongenero@iteso.mx](mailto:comisiongenero@iteso.mx)

Las funciones de la persona orientadora son:

- 5.2.1.1.** Recibir las denuncias de violencia de género en la universidad.
- 5.2.1.2.** Escuchar y atender dudas sobre las acciones que se consideran violencia de género en la universidad.
- 5.2.1.3.** Brindar contención emocional a la persona afectada.
- 5.2.1.4.** Orientar sobre las posibles alternativas de solución y los procedimientos de atención establecidos por la universidad.
- 5.2.1.5.** Informar de inmediato a la Comisión para atender asuntos de género del reporte, para discernir en conjunto el mejor método de acompañamiento y solución del conflicto.
- 5.2.1.6.** Atender la decisión de la persona afectada sobre la vía de resolución del conflicto.
- 5.2.1.7.** Acompañar en la presentación de la solicitud de métodos alternos de solución de conflictos ante la persona mediadora, o en la interposición de la queja ante la Comisión para atender asuntos de género.
- 5.2.1.8.** En caso de que se requiera, solicitar a la Comisión para atender asuntos de género que valore y determine las medidas cautelares necesarias para la protección de la persona afectada.
- 5.2.1.9.** Integrar un expediente de cada uno de los casos que atienda con todas las actuaciones realizadas conforme a este protocolo.
- 5.2.1.10.** Documentar los casos y preparar informes y estadísticas, junto con la Comisión para atender asuntos de género, de los procesos atendidos para presentar el informe anual de actividades al Director de Integración Comunitaria.

### **5.2.2. Persona mediadora**

Es la persona certificada en métodos alternos de solución de conflictos con perspectiva de género que facilitará el proceso de mediación con enfoque restaurativo cuando este tenga lugar. No está facultada para investigar ni imponer sanciones.

Sus funciones son:

- 5.2.2.1.** Recibir la solicitud de mediación de la persona orientadora y valorarla para determinar si cumple con los requisitos establecidos para los casos considerados mediables, con base en las constancias que integran el expediente.
- 5.2.2.2.** Conducir las sesiones de métodos alternos de solución de conflictos.
- 5.2.2.3.** Elaborar el acuerdo final de las partes y remitirlo a la Comisión para atender asuntos de género para su aprobación.
- 5.2.2.4.** Documentar y dar seguimiento a los acuerdos de la mano de la Comisión para atender asuntos de género.

### **5.2.3. Comisión para atender asuntos de género**

La Comisión para atender asuntos de género (en adelante Comisión) es el órgano competente para recibir las quejas de infracción al derecho de las personas, especialmente de las mujeres, a una vida libre de violencia y las relacionadas con cualquier acto, omisión o práctica que conlleven, discriminación, intimidación, hostilidad, humillación, acoso o abuso relacionados con el género. La Comisión estará integrada por tres personas con conocimiento y sensibilizadas en perspectiva de género, y serán nombradas por el Rector, en acuerdo con la Dirección de Integración Comunitaria y la Dirección General Académica.

La Comisión es la instancia universitaria encargada de atender y dirimir los casos de violencia de género que ante ella se presenten y sus recomendaciones deberán de ser atendidas por la dirección de cada departamento, centro u oficina de la universidad.

Sus funciones son:

**5.2.3.1.** Recibir, estudiar, valorar, orientar y dar resolución a la queja.

**5.2.3.2** Dar seguimiento a los acuerdos y al cumplimiento de las recomendaciones.

La Comisión podrá convocar a otros miembros de la comunidad universitaria para la conformación *ad casum* de una comisión ampliada, según las características propias de cada caso.

### **5.3. Red de apoyo para el procedimiento de atención**

Los procedimientos de atención podrán ser apoyados, según el caso, por las siguientes dependencias universitarias.

#### **5.3.1. Centro de Acompañamiento y Estudios Juveniles (C-JUVEN)**

Brinda asesoría psicológica ya sea como intervención en crisis o como tratamiento a corto plazo para la recuperación de la salud emocional. A solicitud de la persona orientadora y con la previa autorización de la persona afectada, la universidad proveerá contención, apoyo y acompañamiento psicoafectivo gratuito para las víctimas de violencia de género. También se ofrecerá atención a cualquier actor interviniente en el proceso de métodos alternos de solución de conflictos que así lo requiera.

#### **5.3.2. Clínica Ignacio Ellacuría, SJ (CIE)**

Ofrece asesoría jurídica y canalización ante la instancia correspondiente para la interposición de la denuncia en los casos de violencia de género tipificados como delito. La interposición de una denuncia ante los órganos judiciales correspondientes no inhibe el proceso o medidas administrativas internas, así como la resolución de un proceso administrativo interno no tiene como efecto la suspensión del acompañamiento provisto para la víctima.

### **5.3.3. Oficina de Seguridad**

Identifica situaciones de riesgo, levanta reportes cuando sea el caso, provee la información necesaria para la integración de los expedientes y garantiza el seguimiento de las medidas cautelares emitidas por la Comisión y de otras acciones preventivas.

### **5.3.4. Procurador de los Derechos Universitarios**

De acuerdo con el artículo 59 del Estatuto Orgánico del ITESO, el Procurador de los Derechos Universitarios es la persona “cuya función es salvaguardar los derechos universitarios de los miembros de la comunidad universitaria”. Además, sus funciones se extienden a lo señalado por el artículo 10 de su propio reglamento.

### **5.3.5. Tribunal Universitario**

En su calidad de última instancia, el Tribunal Universitario ejercerá las atribuciones que, de acuerdo con el artículo 62 del Estatuto Orgánico, le corresponden.

## **VI. PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN**

### **6.1. Presentación del reporte de la situación o el conflicto**

Los reportes pueden ser presentados por cualquier persona que se considere afectada por alguna de las conductas contempladas en los supuestos de este protocolo. Dichos reportes podrán ser presentados directamente por la persona afectada o por un tercero, siempre y cuando la persona afectada lo autorice. Los reportes se atenderán de la siguiente manera:

**6.1.1.** Las situaciones urgentes en que peligre la seguridad de una persona deberán reportarse a la Oficina de Seguridad, a través de las casetas de ingreso a la universidad, torres de emergencia y del personal de seguridad universitaria.

- 6.1.2.** Los reportes deberán presentarse personalmente ante la persona orientadora, ubicada en el C-JUVEN, o vía correo electrónico desde la cuenta personal otorgada por la institución (del servidor iteso.mx) a: [comisiongenero@iteso.mx](mailto:comisiongenero@iteso.mx), el cual será respondido en un plazo máximo de tres días hábiles.
- 6.1.3.** Cuando el reporte sea presentado por un tercero, la persona orientadora establecerá contacto con la persona afectada para confirmar si es o no su voluntad iniciar con el procedimiento de atención. En caso afirmativo, se iniciará el procedimiento de atención conforme al presente protocolo.
- 6.1.4.** En caso de haber recibido el reporte por correo electrónico, se brindará a la persona afectada la cita de primer contacto en un plazo máximo de tres días hábiles. En caso de que la persona afectada no acuda a su primera cita sin causa justificada, la persona orientadora documentará los hechos en un expediente, que será archivado con fines de registro.
- 6.1.5.** Para las situaciones en que se considere que se mantiene un riesgo para la seguridad de la persona afectada dentro del campus universitario, la Comisión tomará las medidas que se consideren necesarias en acuerdo con la Oficina de Seguridad, las cuales serán provisionales, fundadas en la normativa y acordes con la necesidad de las personas afectadas.

## **6.2. Primer contacto**

En la cita de primer contacto, la persona orientadora escuchará de forma activa a la persona afectada con la finalidad de conocer los hechos de la situación o el conflicto, la afectación recibida y el estado psicoemocional en que se encuentra. La persona orientadora deberá:

- 6.2.1.** Brindar información a la persona afectada sobre los actos que se consideran violencia de género y discriminación, los procedimientos previstos en el presente protocolo y los servicios que se pueden brindar.

Desde la cita de primer contacto, la persona afectada podrá hacerse acompañar de una persona de su confianza en las actuaciones de atención contempladas en este protocolo, quien quedará obligada a guardar secreto respecto de las actuaciones derivadas del caso, en los términos del acuerdo de confidencialidad.

Con la finalidad de no verse viciado el procedimiento de mediación o de queja, en las sesiones de mediación y de audiencia se podrá permitir acompañamiento a juicio de la Comisión o de la persona mediadora. Las personas acompañantes no tendrán derecho de voz en el desarrollo de las audiencias.

Las sesiones serán documentadas por escrito para integrar el expediente correspondiente.

**6.2.2.** Proporcionar atención psicológica a la persona afectada para conocer su estado psicoemocional. En caso de que necesitara atención psicológica, en acuerdo con ella, se pondrán en marcha estrategias de contención y se hará de su conocimiento el tipo de atención y acompañamiento que la institución le puede brindar.

**6.2.3.** Explicar detalladamente a la persona afectada cuáles son los servicios que puede recibir y cuáles son los pasos que en su caso proceden según las circunstancias particulares del caso.

Una vez realizado lo anterior, la persona afectada manifestará a la orientadora cuáles son sus necesidades, si requiere alguno de los servicios disponibles y qué procedimientos considera conveniente iniciar. Con la orientación recibida, la persona afectada definirá la vía que considere más adecuada para la resolución del conflicto.

**6.2.4.** Explicar a la persona afectada el principio de confidencialidad, su alcance y las sanciones aplicables en caso de su incumplimiento. La violación a la confidencialidad del proceso será considerada como falta grave y será sancionada por las autoridades universitarias a recomendación de la Comisión.

**6.2.5.** Documentar e integrar un expediente en el que conste el seguimiento de los pasos establecidos en este protocolo referente al primer contacto.

El expediente estará integrado por:

- 6.2.5.1.** El reporte de comportamiento indebido, que incluya la manifestación de la persona afectada, en caso de que el reporte haya sido completado o ampliado.
  - 6.2.5.2.** Si se requirió, un documento que establezca si la persona afectada solicitó atención psicológica.
  - 6.2.5.3.** El acuerdo de confidencialidad firmado por la persona afectada y, en su caso, por sus acompañantes.
  - 6.2.5.4.** La constancia de la persona orientadora de que se llevaron a cabo los pasos anteriores.
- 
- 6.2.6.** Ponerse en contacto con los integrantes de la Comisión, a la brevedad posible, en caso de existir cualquier indicio que ponga en riesgo la seguridad de la persona afectada dentro del campus, para analizar la pertinencia de emitir medidas cautelares para garantizar su seguridad. Las medidas cautelares serán provisionales y proporcionales a la gravedad de la situación denunciada y su vigencia, quedarán determinadas por la Comisión, tomando en cuenta la opinión de la persona orientadora y las necesidades de la persona afectada.
  - 6.2.7.** Llevar el asunto a la Comisión, cuando se verifique que el reporte presentado fue falso o con la intención de dañar a una tercera persona, para que conozca del comportamiento indebido y proceda a determinar sanciones conforme a sus atribuciones.

### **6.3. Mediación universitaria, como método alternativo de solución de conflictos**

- 6.3.1.** De la mediación universitaria. La mediación es el mecanismo voluntario de solución de conflictos, a través el cual las partes construyen sus propios acuerdos en un marco de respeto con la ayuda de una persona mediadora, quien les facilitará la comunicación y el entendimiento.
- 6.3.2.** Enfoque restaurativo de la mediación universitaria. La mediación universitaria tendrá un enfoque restaurativo que atienda las nece-

sidades de las víctimas y las responsabilidades individuales y, en su caso, de la comunidad universitaria, con el propósito de restaurar el tejido social. El enfoque restaurativo contribuye a que las partes busquen, construyan y propongan soluciones al conflicto con la ayuda de la persona mediadora.

### **6.3.3. Procedencia de la mediación:**

**6.3.3.1.** La mediación tendrá lugar por recomendación de la persona orientadora después de valorar, conforme a lo establecido en el presente protocolo, que el conflicto puede ser mediado a través del diálogo y la concertación.

**6.3.3.2.** La mediación tiene como fin generar el diálogo y entendimiento entre las partes, prevenir la repetición de la conducta, fortalecer la autonomía de las partes, sensibilizar a la persona reportada con respecto a que las conductas realizadas constituyen violencia de género, y reconstruir un clima de convivencia respetuosa en la universidad.

### **6.3.4. Condiciones bajo las cuales no es posible llevar el procedimiento de mediación:**

**6.3.4.1.** Cuando las partes no expresen su consentimiento.

**6.3.4.2.** Cuando haya violencia física.

**6.3.4.3.** Cuando exista una relación de subordinación entre las partes que impida que estén en igualdad de circunstancias.

**6.3.4.4.** Cuando la persona solicitante se encuentre bajo estrés, depresión, ansiedad, deterioro de la autoestima o sentimiento de culpabilidad, que le impida tomar decisiones.

**6.3.4.5.** Cuando la persona solicitante se encuentre en una situación de sumisión y violencia a lo largo del tiempo.

**6.3.4.6.** Cuando las conductas señaladas estén tipificadas como delito que se persiga de oficio.

**6.3.4.7.** Cuando las conductas o los comportamientos inadecuados se presenten de forma reiterada.

**6.3.4.8.** Cuando la persona reportada haya tenido quejas anteriores.

**6.3.4.9.** Cuando la persona orientadora, la persona mediadora o la Comisión identifiquen otros elementos que pudieran interferir con el proceso de mediación.

### **6.3.5.** Procedimiento de mediación:

**6.3.5.1.** En la mediación, la persona afectada, quien presenta la solicitud, será llamada “primera parte” y la persona reportada, quien será invitada a la mediación, se denominará “segunda parte”.

**6.3.5.2.** La persona orientadora explicará a la primera parte los alcances de la mediación, el papel de quien hace la mediación y los principios que rigen el procedimiento. En caso de optar por la mediación, la persona orientadora canalizará de inmediato a la primera parte ante la persona mediadora a fin de que esta determine si el caso es viable de resolverse mediante la mediación.

**6.3.5.3.** En el supuesto de que el caso sea viable de resolverse a través de la mediación, la persona mediadora generará el acuerdo de viabilidad, así como la solicitud de servicios, que deberá contener el nombre, correo electrónico y, en su caso, teléfono de la primera parte, así como los mismos datos antes precisados de la segunda parte; además, se detallará de forma breve el conflicto. Dicha solicitud deberá ser firmada por la primera parte.

**6.3.5.4.** La persona mediadora generará una invitación a entrevista inicial dirigida a las partes, a fin de invitarlas de forma pacífica a resolver su conflicto a través de la mediación. La invitación contendrá el nombre de las partes, señalará el día, lugar y hora en la que deberán presentarse, a fin de que conozcan los alcances del método alterno.

**6.3.5.5.** En el supuesto de que la segunda parte no acuda a la primera invitación a entrevista inicial, se girará una segunda invitación,

por única vez, para que dentro de los tres días hábiles siguientes acuda a la misma. En caso de inasistencia, se dará por concluido el trámite de mediación y se iniciará el proceso de queja.

**6.3.5.6.** Si la segunda parte acepta la mediación, la persona mediadora les explicará a las partes las reglas, la duración y los principios que rigen al método alternativo, el papel de la persona mediadora, así como el desarrollo del procedimiento de mediación. Al momento en que las partes han comprendido el alcance del método alternativo, la persona mediadora generará el acuerdo alternativo inicial y el pacto de confidencialidad, el cuál especificará el método alternativo, así como el compromiso de todas las personas participantes de guardar confidencialidad con respecto a lo que se dialogue en las sesiones de mediación. El acuerdo y el pacto serán firmados por las partes involucradas y por la persona mediadora.

**6.3.5.7.** Si las partes lo consideran oportuno, en ese momento se llevará la sesión de método alternativo o en su defecto se agendará día y hora para la primera sesión de mediación, la cual deberá iniciarse en un plazo que no excederá de siete días hábiles a la expedición del acuerdo alternativo inicial y el pacto de confidencialidad.

**6.3.5.8.** Una vez que las partes generen en las sesiones de mediación sus propios acuerdos o compromisos, la persona mediadora elaborará el convenio, le dará lectura al mismo y, cuando las partes manifiesten su conformidad con el acuerdo, el convenio se imprimirá por triplicado y se recabarán sus firmas, incluyendo la de la persona mediadora. El convenio pasará a la Comisión para su aprobación en un plazo máximo de tres días hábiles. Una vez que la Comisión apruebe el convenio, se entregará un ejemplar a cada una de las partes y se guardará otro para su seguimiento y archivo.

**6.3.5.9.** La Comisión dará seguimiento al cumplimiento de los acuerdos concretados en el convenio de método alternativo y, una vez satisfechos, lo asentará y cerrará el expediente.

**6.3.5.10.** Si la segunda parte no desea resolver el conflicto mediante el método alternativo, la persona afectada podrá pedir a la persona orientadora continuar con el trámite de queja ante la Comisión, y la persona mediadora dará por concluido el trámite.

## **6.4. Interposición de la queja**

La interposición de la queja tendrá lugar cuando la persona afectada, a quien a partir de este momento se le denominará “quejosa”, manifieste su consentimiento, se descarte el procedimiento de los métodos alternos o la Comisión tenga conocimiento de alguna conducta grave sancionada por el protocolo que haya sido realizada por la persona señalada como presunta persona responsable.

**6.4.1.** La Comisión recibirá el expediente integrado por la persona orientadora. Una vez analizado el caso, citará a la quejosa a una primera audiencia. La Comisión no podrá celebrar ninguna sesión en la que estén presentes la quejosa y la presunta persona responsable.

**6.4.2.** En función del expediente entregado por la persona orientadora, la Comisión iniciará el siguiente procedimiento:

**6.4.2.1.** Emitirá un acuerdo fundado y motivado de admisión o desechamiento de la queja.

**6.4.2.2.** Elaborará el acuerdo de confidencialidad para cada una de las partes involucradas en la queja.

**6.4.2.3.** Cuando el caso sea fundamentado exclusivamente en los dichos de la quejosa, la Comisión deberá valerse de sus propias indagaciones, valorar pruebas circunstanciales y, si se requiere, podrá llamar a testigos o terceras personas que puedan aportar más elementos para lo cual deberá fijarse un plazo no mayor a quince días hábiles.

**6.4.2.4.** El acuerdo de admisión será enviado a la presunta persona responsable a través de la dirección del departamento, centro u oficina a la que esté adscrito. En caso de que la queja involucre

a las directoras o los directores, el acuerdo de admisión se entregará a través de la instancia inmediata superior.

**6.4.2.5.** El acuerdo será entregado en sobre cerrado, a efectos de proteger los derechos de las personas involucradas en el procedimiento y salvaguardar la confidencialidad del mismo.

**6.4.2.5.1.** El acuerdo deberá contener la mención de que existe una queja en su contra, los hechos en los que se funda y la notificación de que cuenta con un plazo de cinco días hábiles para que presente su contestación, que deberá ser por escrito y enviada desde su cuenta institucional a la cuenta [comisiongenero@iteso.mx](mailto:comisiongenero@iteso.mx)

**6.4.3.** Cuando se reciba la contestación, se establecerá la fecha de celebración de la primera audiencia con la presunta persona responsable, la cual se celebrará dentro de los seis días hábiles a que surta efectos la notificación personal del acuerdo.

Se le prevendrá a la presunta persona responsable que, de no presentarse a la primera audiencia, esta se llevará a cabo sin su presencia, se desahogará con los elementos con que se cuente y será declarada en rebeldía.<sup>7</sup> La ausencia de la presunta persona responsable no podrá ser usada en su defensa.

**6.4.4.** En la primera audiencia, la Comisión hará del conocimiento de la presunta persona responsable de la queja en su contra, de los hechos en los que se basa la misma y del presente procedimiento. Acto seguido, la presunta persona responsable deberá exponer de manera oral su versión de los hechos, independientemente de si los presentó por escrito o no, y podrá alegar lo que a su derecho convenga.

**7.** En rebeldía es aquella situación en la que incurriría la presunta persona responsable al no asistir a la audiencia y proveer en ella su versión de los hechos, de acuerdo al tiempo y forma estipulado por el presente protocolo. La declaración en rebeldía no impide que el proceso de queja continúe hasta su resolución.

- 6.4.5.** Después de la primera audiencia, la Comisión admitirá o desechará las pruebas que juzgue apropiadas y las valorará. En caso de duda sobre la valoración de las pruebas admitidas, se aplicará lo dispuesto por las leyes aplicables.
- 6.4.6.** Para mejor proveer, la Comisión podrá consultar a personas expertas en diversas materias en caso de considerarlo necesario.
- 6.4.7.** La Comisión, cuando haya desahogado y valorado las pruebas, celebrará una audiencia privada en la que deliberará para resolver el asunto.
- 6.4.8.** La Comisión resolverá el caso presentado en un plazo no mayor a diez días hábiles de haberlo conocido.
- 6.4.9.** Las recomendaciones de la Comisión deberán contener:
- 6.4.9.1.** La fundamentación y motivación de la resolución.
  - 6.4.9.2.** Una relación breve de los hechos y documentos que se encuentren en el expediente del caso.
  - 6.4.9.3.** Una relación y un análisis valorativo de las pruebas presentadas.
  - 6.4.9.4.** La mención expresa sobre la responsabilidad o no de la presunta persona responsable.
  - 6.4.9.5.** La recomendación de la sanción que deba ser impuesta, la cual se procurará que tenga un enfoque restaurativo y, en su caso, la reparación del daño.
  - 6.4.9.6.** La orden de notificación a las partes por escrito y de manera personal.
  - 6.4.9.7.** Nombre y firma de los integrantes de la Comisión.
- 6.4.10.** Las resoluciones de la Comisión tendrán carácter confidencial, por lo que deberán protegerse los datos personales y personales sensibles conforme a la estructura legal rectora del ITESO.
- 6.4.11.** Las recomendaciones de la Comisión se notificarán a la dirección de la dependencia y a la persona orientadora, para que ellos a su vez la entreguen de manera personal a las partes implicadas,

respectivamente. Una copia de la recomendación obrará en el expediente institucional de la persona responsable.

- 6.4.12.** Las direcciones de departamento, centro u oficina deberán rendir un informe por escrito del cumplimiento de la recomendación a la Comisión, con copia a la Rectoría y a la Dirección de Integración Comunitaria, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de su notificación.
- 6.4.13.** En el caso de considerar haber sufrido un agravio derivado de la resolución, la persona señalada como responsable podrá recurrir ante el Tribunal Universitario para que se revise la resolución, en los términos que establece la normativa institucional, sin que ello implique la revictimización de las personas involucradas.
- 6.4.14.** Tanto la Comisión como el Tribunal Universitario deberán, en todos los casos, priorizar las medidas de reparación del daño a la víctima y aquellas que prevengan la posibilidad de la repetición de hechos materia de este protocolo.
- 6.4.15.** En caso de que la quejosa decida no continuar el proceso, las autoridades universitarias que ya tengan conocimiento del caso podrán continuar con el proceso si existen los elementos suficientes para presumir que se trata de un comportamiento indebido basado en violencia de género. Las acciones de las autoridades no involucrarán de nueva cuenta a la víctima bajo ninguna circunstancia.
- 6.4.16.** La Comisión, en todos los casos, dará seguimiento al cumplimiento de las sanciones y se auxiliará con las direcciones de los departamentos, centros u oficinas. Una vez cumplidas todas las sanciones recomendadas por la Comisión, se dará por concluido el caso y se archivará el expediente.
- 6.4.17.** En todos los casos, las partes podrán acudir al Procurador de Derechos Universitarios si consideran que sus derechos no han sido respetados por las autoridades universitarias correspondientes.
- 6.4.18.** La Comisión podrá recomendar a las autoridades universitarias sanciones con enfoque restaurativo para las personas que integran la comunidad universitaria que presenten falsos testimonios, alteren evidencias, presenten pruebas falsas o falten a la verdad.

## VII. MEDIDAS CAUTELARES

- 7.1.** Cuando la persona afectada de violencia y la persona presunta responsable estén en convivencia debido a los roles que desempeñan en la universidad, las instancias correspondientes serán notificadas por la Comisión, para que tomen las medidas necesarias para evitar la cercanía, sin perjuicio para la persona afectada, mientras dure el proceso y de forma permanente si así lo resuelven las autoridades universitarias.
- 7.2.** Cuando la persona afectada de violencia y la persona presunta responsable estén en una relación de jerarquía, las instancias correspondientes serán notificadas por la Comisión, con el fin de cambiar la adscripción de la persona afectada cuando sea posible y esta lo solicite o, en su caso, cambiar la adscripción del victimario, o bien tomar las medidas necesarias para evitar posibles represalias entre las partes mientras dure el proceso y de forma permanente si así lo resuelven las autoridades universitarias.
- 7.3.** Las autoridades universitarias se asegurarán de tomar todas las medidas necesarias que estén a su alcance para evitar que, dentro del campus, la presunta persona responsable o personas afines hostiguen, amenacen, dañen o pongan en peligro a la persona señalada como víctima durante el proceso o después de este. Entre las medidas señaladas podrán estar el apercibimiento, las órdenes de alejamiento y de no contacto.

## VIII. REPARACIÓN DEL DAÑO

- 8.1.** La reparación del daño abarca todas las medidas enfocadas a restituir los derechos violentados y mejorar la situación de las personas que han sufrido violencia de género. Las medidas restituirán, en lo posible, la situación de la víctima al momento anterior de la violencia, y consisten en proveer de rehabilitación cuando sea necesaria, dar satisfacción a través del reconocimiento de la violencia cometida, así

como solicitud de disculpas y otras medidas que puedan minimizar el impacto de los daños.

- 8.2.** Las medidas de reparación podrán ser variadas con el objeto de dar el mejor acompañamiento a la víctima y para generar las condiciones que contribuyan a desarticular la discriminación y violencia de género en la comunidad universitaria. Las garantías de no repetición, como medidas de reparación, se enfocarán en acciones para seguir impulsando una cultura de respeto a la igualdad de género.
- 8.3.** Las medidas de reparación del daño atenderán al carácter formativo y para ello deberán ser eficaces y precisas. Esto implica que:
  - 8.3.1.** Tendrán plazos claros de ejecución.
  - 8.3.2.** Considerarán la opinión y voluntad de la víctima en el diseño de tales medidas y las estrategias para hacerlas efectivas.
  - 8.3.3.** Deberán estar articuladas y someterse a un proceso de seguimiento por la persona orientadora.
  - 8.3.4.** La Comisión y las instancias universitarias implicadas deberán buscar las vías idóneas para el cumplimiento de las medidas de reparación, de conformidad con el marco institucional.
  - 8.3.5.** Además, para inhibir y prevenir la violencia de género, en articulación con otras instancias universitarias, se promoverán talleres y campañas a favor de la igualdad de género.

## **IX. SANCIONES**

- 9.1.** Las recomendaciones de sanciones solo podrán ser emitidas por la Comisión y corresponde aplicarlas a los órganos facultados por la normativa universitaria: direcciones de los departamentos, centros u oficinas, consejos de Carrera, Comisión Disciplinaria y Tribunal Universitario, pero deberán ser ejecutadas en coordinación con las instancias involucradas.
- 9.2.** Las sanciones aplicables son las previstas por la normativa institucional en función del rol de quien haya sido encontrado responsable de

haber cometido alguna de las conductas consideradas por el presente protocolo, entre las que pueden estar:

- 9.2.1.** Amonestaciones que causen antecedentes.
- 9.2.2.** Suspensión temporal de las actividades académicas.
- 9.2.3.** Suspensión temporal de todos los derechos universitarios.
- 9.2.4.** Expulsión definitiva.
- 9.2.5.** Proveer de medidas de reparación en los términos establecidos.
- 9.2.6.** Las establecidas en el Reglamento Interior de Trabajo.

**9.3.** La persona orientadora será la responsable de dar seguimiento al cumplimiento de estas sanciones en estrecha comunicación con la Comisión. El expediente no será dado por concluido sino hasta que las sanciones hayan sido ejecutadas por las dependencias universitarias y cumplidas por la persona responsable.

**Abuso sexual:** toda actividad sexual que sucede entre dos personas sin que medie el consentimiento de alguna de ellas. El abuso sexual abarca conductas como: cualquier tipo de penetración, exposición a materiales sexualmente explícitos, tocamiento corporal, masturbación forzada, exhibicionismo y prostitución forzada. Es un delito que se persigue de oficio (INMUJERES, 2007, p. 11).

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

**Capacitación:** el proceso por el cual la comunidad universitaria es preparada y actualizada para el desempeño de sus funciones y su desarrollo profesional y, cuando corresponda, para contribuir a la certificación de capacidades profesionales o competencias.

**Desigualdad de género:** indebida asimetría social entre mujeres y hombres. Históricamente las mujeres han estado relegadas a la esfera privada y los hombres, a la esfera pública. Esta situación ha derivado en que las mujeres tengan un limitado acceso a la riqueza, a los cargos de toma de decisiones, a un empleo remunerado en igualdad con los hombres, y a que sean tratadas de forma discriminatoria. “La desigualdad de género se relaciona con factores económicos, sociales, políticos y culturales, cuya evidencia y magnitud puede captarse a través de las brechas de género” (INMUJERES, 2007, p.

51). Esta desigualdad o discriminación también puede presentarse en el caso de las comunidades LGBTTTI+.

**Discriminación:** toda distinción exclusión y restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2016b, artículo 4).

**Empoderamiento de las mujeres:** “Es un proceso por medio del cual las mujeres transitan de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión a un estadio de conciencia, autodeterminación y autonomía, el cual se manifiesta en el ejercicio del poder democrático que emana del goce pleno de sus derechos y libertades” (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2007, artículo 5, inciso X).

**Género:** “Categoría que analiza cómo se definen, representan y simbolizan las diferencias sexuales en una determinada sociedad” (INMUJERES, 2007, p. 72).

**Hostigamiento sexual:** el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

**Perspectiva de género:** es la herramienta conceptual que permite comprender las diferencias culturales que se asignan a los seres humanos según su sexo u orientación sexual, y visibiliza particularmente el acceso desigual a los derechos, el bienestar y la justicia, derivados de tales diferencias.

**Persona orientadora (primer contacto):** es la persona que en primera instancia atiende, recibe y orienta de forma empática y libre de prejuicios a la persona afectada de violencia, sobre los pasos y mecanismos para atender su caso.

**Sensibilización:** etapa básica en la capacitación en materia de prevención y atención a la violencia de género en la que se incluyen los conocimientos generales, normativos y su relación con la perspectiva de género.

**Sexismo:** discriminación basada en el sexo de las personas. “Esta beneficia a un sexo sobre el otro, basada únicamente en ese criterio. Muestra a la mujer como un ser inferior debido a sus diferencias biológicas con el hombre” (INMUJERES, 2007, p. 118)

**Situaciones de emergencia:** Cuando la integridad física o emocional de una persona corre riesgo inminente, ya sea porque en ese momento sufre una agresión, o ya sea porque la persona violentada se encuentra en un estado de crisis.

### **Tipos de violencia contra las mujeres:**

I. La 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, desamor, 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;

II. La violencia física.- Es 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;

III. La violencia patrimonial.- Es cualquier 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;

IV. 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;

V. La violencia sexual.- Es cualquier 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. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto, y

VI. Cualesquiera otras formas análogas que lesionen o sean susceptibles de dañar la dignidad, integridad o libertad de las mujeres (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2007, artículo 6).

**Víctima:** la persona que ha sido afectada al ser objeto de violencia de género.

**Violencia de género:** formas de violencia basadas en las diferencias asignadas culturalmente para las mujeres y los hombres, relacionadas con roles y estereotipos. Esta forma de violencia se manifiesta sobre todo en los ejercicios de poder y control que ejerce el sexo dominante sobre mujeres, niñas, niños y personas sexualmente diversas.

- Comisión Interamericana de Derechos Humanos, CIDH (2012). Orientación sexual, identidad de género y expresión de género: algunos términos y estándares relevantes. Disponible en: [http://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/CP-CAJP-INF\\_166-12\\_esp.pdf](http://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/CP-CAJP-INF_166-12_esp.pdf)
- (s.f.). Caso González y otras (“Campo Algodonero”) vs. México. Sentencia del 16 de noviembre de 2009. Disponible en: [http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_205\\_esp.pdf](http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_205_esp.pdf)
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* (1917). Última reforma de 2016. Disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/htm/1.htm>
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (2007). Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Disponible en: [http://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=4961209&fecha=01/02/2007](http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=4961209&fecha=01/02/2007)
- (2015). Ley Federal del Trabajo. Disponible en: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125\\_120615.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf)
- (2016a). Ley General de Educación. Disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lge.htm>
- (2016b). Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Disponible en: <http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/LFPED%283%29.pdf>
- Centro de Investigación y Docencia Económicas, CIDE (2016). Protocolo para la actuación frente a la discriminación, acoso y violencia. Disponible en: <https://cidecyd.files.wordpress.com/2016/12/protocolo-discriminacion-acoso-violencia.pdf>
- Entidad de la ONU para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer, ONU Mujeres (1979). Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Disponible en: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>

- (1992). Recomendación general 19. La violencia contra la mujer. CEDAW. Disponible en: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm-sp.htm>
- Instituto Nacional de las Mujeres, INMUJERES (2007). Glosario de género. Disponible en: [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/100904.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf)
- Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará, MESECVI (2014). Guía para la aplicación de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. Disponible en: <https://www.oas.org/es/mese cvi/docs/BdP-GuiaAplicacion-Web-ES.pdf>
- Organización de Estados Americanos, OEA (1994). Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres. Disponible en: <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, UNESCO (2015). Aprender sin miedo: prevenir la violencia de género en el entorno escolar y luchar contra ella. Disponible en: <http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002323/232369s.pdf>
- Suprema Corte de Justicia de la Nación, SCJN (2015). Protocolo para juzgar con perspectiva de género. Haciendo realidad el derecho a la igualdad. Disponible en: [http://www.sitios.scjn.gob.mx/codhap/sites/default/files/archivos/paginas/Protocolo\\_perspectiva\\_de\\_genero\\_REVDIC2015.pdf](http://www.sitios.scjn.gob.mx/codhap/sites/default/files/archivos/paginas/Protocolo_perspectiva_de_genero_REVDIC2015.pdf)
- Universidad Nacional Autónoma de México, UNAM (2016). Protocolo para la atención de casos de violencia de género en la UNAM. Disponible en: <http://igualdaddegenero.unam.mx/wp-content/uploads/2016/08/protocolo-de-actuacion-en-casos-de-violencia-de-genero.pdf>
- Universidad de los Andes (2016). Protocolo para casos de maltrato, acoso, amenaza, discriminación y afines. Disponible en: [https://secretariageneral.uniandes.edu.co/images/documents/Protocolo\\_casos\\_de\\_maltrato\\_y\\_%20afines.pdf](https://secretariageneral.uniandes.edu.co/images/documents/Protocolo_casos_de_maltrato_y_%20afines.pdf)
- Universidad Veracruzana (2015). Guía para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual. Disponible en: <https://www.uv.mx/uge/files/2016/01/Guia-para-la-atencion-de-casos-de-hostigamiento-y-acoso-sexual.pdf>



ITESO, Universidad  
Jesuita de Guadalajara