

INDICE

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LOS CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y PREVENCIÓN DEL ABUSO

JUSTIFICACIÓN	2
PRESENTACIÓN	3
TERMINOLOGÍA Y CONCEPTOS BÁSICOS	4
PRINCIPIOS DE INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DEL PROTOCOLO EN LOS CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	7
OBSERVANCIA Y APLICACIÓN	9
MEDIDAS DE PREVENCIÓN	9
DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	10
SEGUIMIENTO.....	15
MARCO NORMATIVO.....	17
BIBLIOGRAFÍA	17

ELABORADO POR:

LIC. ISaura ESTEFANÍA AMEZCUA RODRÍGUEZ

AGOSTO 2021

Protocolo Sobre Violencia de Género y Prevención del Abuso

Justificación

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como diversos tratados internacionales ratificados por México obligan a todas las autoridades del país a combatir la discriminación. Así, el artículo 1° de la Constitución, consagra este principio y el principio de igualdad, por su parte el artículo 3° en su párrafo cuarto señala que la educación se basará en el respeto de la dignidad de las personas, con un enfoque de derechos humanos y de igualdad sustantiva.

De igual forma la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), establece el deber de los Estados parte de adoptar todas las medidas necesarias para prevenir, sancionar y erradicar todas las formas de discriminación contra las mujeres.

En la Recomendación General N° 36 del Comité CEDAW, se establece que la educación cumple una función esencial, transformadora y de empoderamiento de la promoción de los valores de los derechos humanos y se considera la vía para la igualdad de género¹.

Adicionalmente, la Ley General de Educación y la Ley General de Educación Superior señalan la obligación de promover la cultura de la paz y no violencia, así como la construcción de relaciones basadas en la igualdad entre los géneros, el respeto a los derechos humanos y el combate a todo tipo de discriminación o distinción contra niñas, mujeres, personas con discapacidad o en situación de vulnerabilidad social; por su parte, el artículo 37 de la Ley General de Educación Superior también señala a las Instituciones promover acciones afirmativas que eliminen las desigualdades de cualquier tipo, que garanticen el acceso, permanencia, continuidad y egreso oportuno equilibrado entre mujeres y hombres en los programas de educación superior; así como la aplicación de acciones afirmativas para apoyar a mujeres en el acceso, permanencia, continuidad y egreso oportuno de los estudios que cursen en educación superior.

Finalmente, el artículo 43 de la Ley General de Educación Superior, dispone que las instituciones de educación superior se constituyan como espacios libres de todo tipo y modalidad de violencia, en específico la de género, y de discriminación hacia las mujeres, para garantizar el acceso pleno al derecho a la educación superior.

¹ Instituto Nacional de las Mujeres, Secretaría de Educación Pública, *Directrices Generales para Elaborar e Implementar Mecanismos para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en las Instituciones de Educación Superior*, (México: INMUJERES -SEP, 2021), 3, citando a Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Recomendación General 36 sobre el derecho de las niñas y las mujeres a la educación.

Por lo que, como parte de las acciones afirmativas de la Universidad Pontificia de México para prevenir y erradicar la violencia de género y el abuso, se establece el presente protocolo el cual tiene como directrices un enfoque intercultural y de género, así como de máximo respeto entre los miembros de la comunidad universitaria, reconociendo y entendiendo la autonomía e independencia de las personas y las distintas formas en las que se expresan las categorías de género.

Presentación

El presente protocolo tiene como finalidad establecer las bases de actuación para la aplicación del procedimiento en los casos de violencia de género o abuso en la Universidad Pontificia de México.

Las acciones implementadas se justifican en una transversalización de perspectiva de género, con enfoque intercultural e interserccional, las cuales buscan generar conciencia entre la población estudiantil y orientar sobre las vías que cualquier integrante de la Universidad puede seguir para identificar una situación de violencia de género, saber ante quienes acudir y conocer los procedimientos establecidos para la presentación de la queja.

Para la realización de este protocolo se tomaron en consideración los documentos y propuestas generadas de protocolos de otras instituciones públicas y privadas y bibliografía especializada.

Es importante mencionar que los actos constitutivos de violencia de género se pueden presentar en el marco de cualquier interacción, sin ser necesaria la existencia de una relación formal de supra- subordinación. La violencia de género puede surgir, por ejemplo, en una relación de pareja o expareja; en una relación académica de alumna profesor, compañera compañero, o profesora alumno; una relación laboral entre pares o de subordinación formal; y entre personas que no mantienen relación alguna².

Ahora bien, de acuerdo con la Suprema Corte de Justicia, en algunos textos que provienen de organismos internacionales se puede identificar la violencia de género o por razones de género como violencia contra las mujeres, sin embargo, el término de violencia por razones de género es un tipo de violencia cuyo impacto afecta en mayor proporción a mujeres, niñas y personas de la diversidad sexual, no obstante, esto no sugiere que los hombres se encuentran exentos de tener el carácter de víctimas.

El documento está desarrollado en seis secciones, I-Terminología y conceptos básicos, II.- Principios de interpretación y aplicación del protocolo en los casos de violencia de

² Universidad Nacional Autónoma de México, Oficina de la Abogacía General de la UNAM, *Protocolo para la atención de casos de violencia de género*, (México: Universidad Nacional Autónoma de México, 2019), 4

género, III.- Observancia y aplicación, IV.- Medidas de Prevención, V.- Del procedimiento de actuación y VI. - Seguimiento.

La actuación y desarrollo del procedimiento que señala el presente protocolo se regirá bajo los ejes rectores de los principios del apartado II, y el principio de máximo respeto a la autonomía e independencia, y bajo la protección, garantía y promoción de los derechos humanos de todas las personas.

I. Terminología y Conceptos Básicos

Acoso sexual

Es una forma de violencia 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 eventos³.

Discriminación

Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional, y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género, las características sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo⁴.

Género

El género se utiliza para referirse a las características sociales, históricas, culturales y geográficas, que se le han asignado a los hombres y a las mujeres. "Género" se refiere a las características que social y culturalmente se consideran identificadas como "masculinas y femeninas". Dichas características pueden abarcar desde funciones que se han asignado a uno u otro sexo (proveer vs cuidar), las actitudes que por lo general se

³ Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, (México: Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2022), artículo 13, segundo párrafo.

⁴ Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, *Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales*, (México: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2016), 17-18.

les imputan (racionalidad, fortaleza, asertividad vs emotividad, solidaridad, paciencia), hasta la forma de vestir, caminar, hablar, pensar, sentir y relacionarse⁵.

Hostigamiento Sexual

Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor, en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva⁶.

Identidad de Género

De acuerdo con los principios de Yogyakarta, la "identidad de género" se refiere a:

"la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales".⁷

Interseccionalidad

Este concepto se relaciona con la combinación de dos o más condiciones o características en una misma persona (raza, etnia, clase, género, sexo, orientación sexual, nacionalidad, edad, discapacidad etcétera), que podrían producir discriminación compuesta⁸.

Mayor de edad

De acuerdo con las leyes mexicanas, es aquella persona que ha cumplido 18 años.

Sexo

Cuando se habla de "sexo" se hace referencia a los cuerpos sexuados de las personas; esto es, a las características biológicas (genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas) a partir de las cuales las personas son clasificadas como hombres o mujeres al nacer.

Se considera para algunos autores que existen sólo estas dos opciones, sin embargo, hay otro pensamiento que menciona la existencia de personas cuyos cuerpos presentan

⁵ Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Protocolo de actuación para quienes imparten justicia en casos que involucren la orientación sexual o la identidad de género* (México: Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2015), 13.

⁶ Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, artículo 13 primer párrafo.

⁷ De acuerdo con la Suprema Corte si bien los principios de Yogyakarta no son un documento vinculante en sí mismo, sí desarrollan el principio de igualdad y no discriminación, el cual es uno de los fundamentos del ordenamiento jurídico mexicano.

⁸ Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Protocolo para juzgar con perspectiva de género*, (México: Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2020), 85.

factores que hace que su configuración genética, gonádica, morfológica u hormonal difiera de lo que culturalmente suele entenderse estrictamente como sexo masculino o el sexo femenino. Estas personas son llamadas intersex.

Violencia

Es una acción intencional del uso de la fuerza o el poder, por la cual una o más personas producen daño físico, psicológico, sexual, en su libertad de movimiento o muerte a otras personas, con un fin predeterminado⁹.

Tiene tres componentes básicos que ayudan a identificarla: existe una intencionalidad en el uso de la fuerza; genera un daño en la persona víctima, y el fin que persigue es el ejercicio de alguna forma de poder por parte de la persona victimaria.

Violencia escolar y docente

Se trata de acciones u omisiones entre las personas de la comunidad escolar (estudiantes, personal administrativo y plantilla de profesores y profesoras). La violencia puede ocurrir dentro o en los alrededores del plantel escolar, así como mediante el uso de tecnologías de la información, puesto que el vínculo se establece a partir de la relación entre las personas involucradas¹⁰.

Violencia por razón de género

Se trata de la violencia que se genera hacia una persona cuando se considera que no cumple el rol de género que tradicionalmente se espera, por lo que constituye en una de las formas a través de las que se intenta perpetuar el sistema de jerarquías impuestas socialmente¹¹.

Es importante mencionar que cualquier persona, sin importar su sexo, puede sufrir o incurrir en actos que configuran violencia de género¹². Sin embargo, se reconoce que son las niñas, las jóvenes y las mujeres las principales víctimas de ésta, así como las minorías sexuales, niños y adolescentes¹³

Derivado de lo anterior, es importante mencionar que algunas manifestaciones y ejemplos de violencia de género pueden ser:

“Celotipia, insultos, devaluaciones, chistes sexuales u obscenos; comentarios o bromas acerca de la vida privada o las supuestas actividades sexuales de una

⁹Instituto Municipal de las Mujeres Ciudad Juárez, *Diccionario de Género*, <http://immuj.gob.mx/wp-content/uploads/2020/11/Diccionario-de-Ge%CC%81nero.pdf>, (consultada el día 30 de junio de 2022).

¹⁰ Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Protocolo para juzgar con perspectiva de género*, 74.

¹¹Instituto Municipal de las Mujeres Ciudad Juárez, *Diccionario de Género*, (consultada el día 30 de junio de 2022).

¹²Universidad Nacional Autónoma de México, Oficina de la Abogacía General de la UNAM, *Protocolo para la atención de casos de violencia de género*, 4.

¹³ Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Protocolo para juzgar con perspectiva de género*, 65.

persona; toma o difusión de fotografías y videos de carácter sexual sin el consentimiento de la persona; invitaciones, llamadas telefónicas o mensajes electrónicos indeseables y persistentes, seguir a una persona de la Universidad (acecho); amenazas, tratos o comentarios discriminatorios, gestos ofensivos con las manos o el cuerpo; contactos físicos indeseados (tocamientos); insinuaciones u observaciones marcadamente sexuales; violación, exhibición no deseada de pornografía; pedir favores sexuales a cambio de subir una calificación, aprobar una materia o una promesa de cualquier tipo de trato preferencial; amenazar a una persona de reprobarla, entre otros”.¹⁴

* La relación de conductas señaladas anteriormente se realizan de manera enunciativa, no limitativa.

II. Principios de interpretación y aplicación del protocolo en los casos de Violencia de Género

El presente protocolo se regirá bajo los siguientes principios:

- Accesibilidad
- Confidencialidad
- Debida diligencia
- Información adecuada
- Interseccionalidad
- No discriminación
- Perspectiva de género en todas las actuaciones
- Presunción de inocencia
- Pro persona
- Respeto, protección y garantía de la dignidad

Accesibilidad: El procedimiento deberá ser asequible para todas las personas y éstas deberán poder participar en igualdad de condiciones.

Confidencialidad: Toda la información y actividad relacionada con el ámbito de protección de las personas, debe ser reservada. La revelación de cualquier información personal por parte de la autoridad debe limitarse a las personas involucradas en los procedimientos y que realmente necesiten conocerla.

¹⁴ Universidad Nacional Autónoma de México, Oficina de la Abogacía General de la UNAM, *Protocolo para la atención de casos de violencia de género*, (México: Universidad Nacional Autónoma de México, 2019), 6.

Debida diligencia: La debida diligencia incluye el actuar respecto a los actos de violencia, la prevención razonable, la investigación exhaustiva y una sanción proporcional.

La actuación con debida diligencia es una obligación de las autoridades, en tanto que las conductas constitutivas de violencia de género vulneran la dignidad e integridad de quienes la padecen¹⁵.

Información adecuada: Todo el procedimiento debe ser claramente explicado a las personas involucradas.

Interseccionalidad: Este principio se refiere al análisis de las diferentes circunstancias que influyen en un mismo caso, este enfoque permite contemplar los problemas desde una perspectiva integral. Bajo la óptica de interseccionalidad cualquier persona puede sufrir discriminación por el hecho de ser adulta mayor, ser mujer, provenir de alguna etnia indígena, tener alguna discapacidad o vivir en alguna situación de pobreza y que la pone en un mayor riesgo de vulnerabilidad.¹⁶

No discriminación: Implica el deber de atender a las personas en situación de víctimas en condiciones de igualdad, sin hacer distinción, exclusión o restricción basado en el sexo, origen étnico o nacional, el color, la piel, la cultura, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género, las características sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo que tenga por objeto o resultado menoscabar sus derechos o libertades.

Perspectiva de género en todas las actuaciones: De acuerdo con la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la perspectiva de género es la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de igualdad de género¹⁷.

¹⁵ Universidad Nacional Autónoma de México, Oficina de la Abogacía General de la UNAM, *Protocolo para la atención de casos de violencia de género*, 5.

¹⁶ Instituto Nacional de las Mujeres, *Glosario para la Igualdad*, <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/interseccionalidad>, (consultada el 2 de julio de 2022). Véase también el significado de *Interseccionalidad* en el glosario de este protocolo.

¹⁷ Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, (México: Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2022) artículo 5, fracción VI.

Sin embargo, es importante mencionar que, de acuerdo con la Suprema Corte, el género no sólo es concerniente al estudio de las mujeres, sino que es una perspectiva que reconoce la diversidad de los géneros¹⁸

Presunción de inocencia: La persona señalada como responsable de haber cometido actos de violencia tiene derecho a que se presuma inocente, mientras no se pruebe la responsabilidad, conforme al debido proceso.

Pro persona: Se refiere a que en caso de que la autoridad tenga que elegir qué norma aplicar a una determinada situación de violencia, se estará a lo más favorable para la víctima¹⁹.

Respeto, protección y garantía de la dignidad: Todas las actuaciones realizadas de acuerdo con el presente protocolo se efectuarán bajo el principio de respeto y protección de la dignidad de las personas.

III. Observancia y aplicación

El conocimiento y observancia del presente protocolo es obligatorio para todos los miembros de la institución. Esto incluye a aquellos que provengan de otras instituciones con cualquier tipo de vinculación con la Universidad Pontificia.

El presente protocolo aplica con los miembros de la comunidad universitaria que tengan una relación vigente con la institución y sin importar si los hechos ocurren dentro o fuera de la Universidad e independientemente que se den o no en el marco de actividades que deriven de una relación académica, formativa, estudiantil, laboral u otra relacionada con la institución.

IV. Medidas de Prevención

La prevención consiste en el conjunto de acciones positivas que se realizan para buscar evitar la comisión de las conductas consideradas como violencia de género o abuso.

Las acciones de prevención están dirigidas a generar conciencia entre los miembros de la comunidad universitaria y prevenir los actos de violencia de género en cualquiera de sus manifestaciones, el hostigamiento, el acoso, el abuso y la discriminación.

Dichas medidas consistirán en:

- Campañas de difusión cero tolerancia
- Sensibilización
- Acciones estratégicas

¹⁸ Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Protocolo para juzgar con perspectiva de género*, 80,81.

¹⁹ Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, (México: Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2022) artículo 30, fracción VII.

V. Del procedimiento de actuación

Las autoridades competentes en relación con la política institucional y las relaciones entre los miembros de la comunidad universitaria se componen de las siguientes:

Autoridades Internas

- Director o Coordinador de Programa académico
- Decano de la Facultad
- Consejo Académico de la Facultad

Las instancias competentes en la atención de casos de violencia de género

Director o Coordinador de Programa académico

Cada facultad cuenta con un director o coordinador de facultad, el cual tendrá el primer acercamiento en la atención y quejas sobre violencia de género. El director será la instancia encargada de asesorar en la atención y seguimiento del primer acercamiento de los casos de violencia de género y prevención del abuso en los estudiantes.

Coadyuvará con el consejo académico y dará seguimiento a los acuerdos.

Canalizará a las víctimas a centros de apoyo del sector salud o autoridades de ser el caso.

Decano de la Facultad

El decano es el encargado de dirigir la facultad y actúa en coordinación y colaboración con el director o coordinador.

En ausencia del director, el decano podrá recibir las quejas que se presenten sobre violencia de género y prevención del abuso.

Consejo Académico de Facultad

El consejo académico de Facultad, es un órgano colegiado conformado por el decano, los directores o coordinadores de programa, el secretario académico, y personal con conocimientos en temas de violencia de género y prevención del abuso, de los cuales al menos dos tendrán que ser mujeres.

Este órgano colegiado revisará, resolverá y dará seguimiento a las quejas presentadas por las víctimas. Previa investigación.

Al director o decano corresponde dar a conocer a la(s) víctima(s) la resolución tomada por el consejo, previa investigación presentada por el director o coordinador de facultad.

El consejo académico y todas las autoridades de la Institución deberán actuar de acuerdo a los principios de accesibilidad, confidencialidad, debida diligencia, información adecuada, no discriminación, perspectiva de género, presunción de inocencia, pro persona, respeto, protección y garantía de la dignidad.

El Consejo Académico tiene las siguientes atribuciones:

- I. Participar en la Audiencia y escuchar con diligencia la presentación del expediente;
- II. Resolver los asuntos sometidos a su consideración de acuerdo a los principios del procedimiento, dentro de los términos previstos en el presente Protocolo;
- III. Valorar los elementos de evaluación que acompañan al expediente, y en su caso, solicitar elementos adicionales que consideren necesarias para la emisión del dictamen;
- IV. Emitir el dictamen correspondiente;
- V. En los casos en los que no se acredite la conducta, dictar medidas que permitan la sana convivencia entre las partes;
- VI. En los casos en los que sí se acredite la conducta, emitir una recomendación al director o coordinador de programa académico respecto a las sanciones que considere pertinentes.

Etapas del procedimiento

I.- Primer contacto u orientación

- I.1 El primer contacto tendrá como objetivo orientar a las personas sobre los actos que se consideran contrarios a las políticas institucionales de igualdad de género y prevención del abuso.
- I.2 Se recibirá el escrito de la persona que presenta la queja o en su caso se escuchará la narración y se realizará el oficio con los requisitos de la queja.
- I.3 El primer contacto deberá explicar sobre las posibles alternativas de solución al interior de la Universidad y el procedimiento previsto en el presente protocolo.
- I.4 Se canalizará a las personas a instituciones de apoyo psicológico cuando así lo soliciten o cuando a juicio de las autoridades académicas correspondientes se considere oportuno.
- I.5 Se promoverá invitar a las personas a realizar la denuncia ante las autoridades correspondientes.

II.- De la queja

El escrito o narración de la queja deberá contener:

- II.1 Nombre completo de la persona denunciante
- II.2 Matrícula

II.3 Carrera

II.4 Edad

II.5 Género

II.6 Teléfono y dirección de correo electrónico

II.7 Nombre de la persona denunciada y forma en que está vinculada con la Institución

II.8 Relato de los hechos precisando el lugar en donde acontecieron

II.9 Datos y elementos adicionales para la investigación

II.10 Firma

III. -Recepción de la queja

III.1 Al momento de la recepción de la queja, se dispone de un lapso de 3 días hábiles, contados a partir del día siguiente de la presentación, para que se pueda otorgar una respuesta al denunciante sobre la admisión, el desechamiento, o si se le requiere por falta de algún elemento en su queja.

En este último supuesto, de requerírsele a la persona que subsane las deficiencias de su queja, podrá hacerlo en un plazo máximo de tres días hábiles.

IV.- Investigación

IV.1 Realizado el ingreso de la queja, se iniciará el proceso de investigación por lo que en el primer contacto se deberá abrir un expediente con los datos de quien la presenta.

IV. 2 Toda actuación deberá contar con la fecha en que se realiza, el nombre de las partes y firmado por la autoridad que lo emite.

De existir pruebas presentadas por la parte afectada se agregarán al expediente para que formen parte de este.

VI.3 Atendiendo a los principios de debida diligencia y presunción de inocencia, se deberá notificar por escrito a la persona que se le imputa haber cometido un acto de violencia de género o abuso, para que otorgue su contestación a la queja interpuesta en un plazo no mayor a 3 días.

IV.4 Formado el expediente se turnará al Consejo de Facultad para su revisión y resolución, quien dispondrá de un plazo de hasta 20 días hábiles para resolver, a partir del último requerimiento realizado a las partes para integrar el expediente.

IV.5 El Consejo de Facultad revisará el expediente y la información disponible. En los casos que sea necesario o sí el consejo así lo considera, podrán solicitar al

director de la Facultad o al decano que recaben información adicional, siempre bajo los principios y ejes rectores de este protocolo.

V.- Dictamen

V.1 El dictamen emitido por el Consejo Académico de Facultad deberá ser notificado directamente a las partes involucradas, en un término de hasta 3 días hábiles.

El dictamen o la resolución deberá notificarse a las partes personalmente, con el fin de corroborar que se dieron por enteradas del acuerdo. Las actas y resoluciones deberán elaborarse en forma escrita.

V.2 En caso de no desahogarse la queja por falta de alguno de los elementos de la misma, se mantendrán a salvo los derechos de la persona denunciante para que la queja pueda presentarse de nueva cuenta cuando así lo desee, siempre y cuando se encuentre dentro de la temporalidad y del ámbito de aplicación.

V.3 En el caso de presentarse una queja y que no se tengan los elementos suficientes, se podrán implementar medidas de protección que se consideren necesarias para proteger a la persona denunciante dentro de las instalaciones de la Universidad, quedando a salvo los derechos de la persona para que pueda presentar la denuncia cuando así lo desee.

VI.- De la atención y las intervenciones

VI.1 Las personas encargadas de atender casos de violencia de género deberán expresar el derecho a quien presenta la queja a ser identificado con el nombre y la identidad de género que indique, independientemente de los documentos de identidad. Esto, sin perjuicio del registro del nombre contenido en tal documento, en el expediente, así como en las bases de datos.

VI.2 Se hará del conocimiento a quien presenta la queja que todas las actuaciones serán resguardadas bajo el principio de confidencialidad, generando un ambiente de respeto y empatía.

VI.3 Considerar bajo el principio de interserccionalidad aquellos elementos de identidad, culturales, étnicos, sexo, género, raza, orientación sexual, edad, etc., que puedan generar discriminación múltiple.

VI.4 Evitar entre quien presenta la queja y la parte señalada cualquier tipo de careo o mediación, salvo que la parte denunciante lo permita.

VI.5 Llevar un registro del número de casos presentados para generar reportes estadísticos.

VI.6 El procedimiento derivado del presente protocolo no es un procedimiento jurisdiccional, por tanto, no existe una sanción penal, pero puede efectuarse de manera conjunta la denuncia ante la autoridad correspondiente.

VII. -Acusaciones falsas

Quienes integran la comunidad universitaria deberán actuar con honestidad al emplear estos procedimientos.

De interponerse una queja que resultare no tener sustento por alguna persona de la comunidad universitaria, se aplicarán las medidas correspondientes al reglamento de alumnos o a la normatividad que corresponda.

VIII.- Quejas anónimas

En ningún caso se dará seguimiento a quejas anónimas

IX. - Medidas de Protección

Las medidas de protección son acciones de interés general consistentes en prevenir posibles actos de violencia.

Se podrán otorgar medidas de protección recibida la queja y después de su valoración, a efecto de proteger la integridad física o emocional de la persona que denuncia y prevenir la continuación de conductas que puedan ser consideradas como violencia de género o abuso, en los términos de este protocolo.

También se podrán otorgar medidas de protección cuando las solicite la persona denunciante o testigo y se considere que existe prueba de posibles agresiones contra alguno.

Se podrán establecer como medidas de protección las siguientes:

I.- Facilitar la gestión para que quien presentó la queja pueda hacer modificaciones en sus actividades.

II.- Aviso a familiares en el caso de posibles riesgos para la seguridad física y/o psicoemocional de la persona denunciante.

III. -Prohibición a la o el denunciado de acercarse a solas a la persona que presentó la queja en las instalaciones de la Universidad, así como cualquier otro tipo de contacto.

IV.- Cualquier otra que sea considerada por las autoridades encargadas de implementar este protocolo.

X. - Sanciones

Las sanciones que se apliquen con motivo de este protocolo tienen su fundamento en el Reglamento de Alumnos de la Universidad Pontificia de México, y se dictarán de acuerdo con la gravedad y las investigaciones que se realicen.

1. Amonestación verbal y por escrito.
2. Suspensión temporal
3. Reparación del daño
4. Baja definitiva

VI. Seguimiento

Los casos que sean resueltos deberán contar con un seguimiento, con la finalidad de revisar la eficiencia de las medidas adoptadas y así evitar problemas de reincidencia y prevenir actos de violencia, abuso o revictimización.

De igual forma se deberá llevar un registro de los casos atendidos.

Etapas

**Primer
contacto u
orientación**

**Recepción de
la queja**

Investigación

**Dictamen y
Resolución**

Notificación



Marco Normativo

Instrumentos Nacionales

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

Ley General de Educación

Ley General de Educación Superior

Instrumentos Internacionales

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, Belém do Pará

Principios Yogyakarta. Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de Género

Instrumentos de la legislación universitaria

Reglamento de alumnos de la Universidad Pontificia de México

Bibliografía

Suprema Corte de Justicia de la Nación. 2015. *Protocolo de actuación para quienes imparten justicia en casos que involucren la orientación sexual o la identidad de género*. México: Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Suprema Corte de Justicia de la Nación. 2015. *Protocolo para juzgar con perspectiva de género, haciendo realidad el derecho a la igualdad*. México: Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Suprema Corte de Justicia de la Nación. 2020. *Protocolo para juzgar con perspectiva de género*. México: Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Secretaría de Educación Pública. 2015. *Protocolo para la atención y prevención de la violencia sexual en las escuelas de educación inicial, básica y especial en la Ciudad de México*. México: Secretaría de Educación Pública.

Secretaría de Educación Pública. 2020. *Plan cero tolerancia a la violencia escolar*. México: Secretaría de Educación Pública.

Secretaría de Salud. 2017. *Protocolo para el acceso sin discriminación a la prestación de servicios de atención médica de las personas lésbico. Gay. Bisexual, transexual, travesti, transgénero e intersexual*. México Secretaría de Salud.

Instituto Nacional de las Mujeres. 2021. *Directrices generales para elaborar e implementar mecanismos para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en las instituciones de educación superior*. México: Instituto Nacional de las Mujeres.

Universidad Nacional Autónoma de México. 2019. *Protocolo para la atención de casos de violencia de género UNAM*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. 2016. *Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales*. México: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

Universidad de Sonora. 2019. *Protocolo para la prevención y atención de casos de violencia de género de la Universidad de Sonora*. México: Universidad de Sonora.

Universidad Veracruzana. 2019. *Protocolo para atender la violencia de género en la universidad veracruzana*. México: Universidad Veracruzana.

Tecnológico de Monterrey. 2017. *Protocolo de actuación para la prevención y atención de violencia de género en el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey*. México: Tecnológico de Monterrey.

Universidad Iberoamericana. 2021. *Protocolo para la prevención y atención de la violencia de género en la Universidad Iberoamericana*. México: Universidad Iberoamericana.

Universidad Nacional Autónoma de México. 2019. *Las universidades frente a la violencia de género, El alcance limitado de los mecanismos formales*. <https://www.redalyc.org/journal/421/42170568003/html/> (consultada 30 de junio de 2022).