



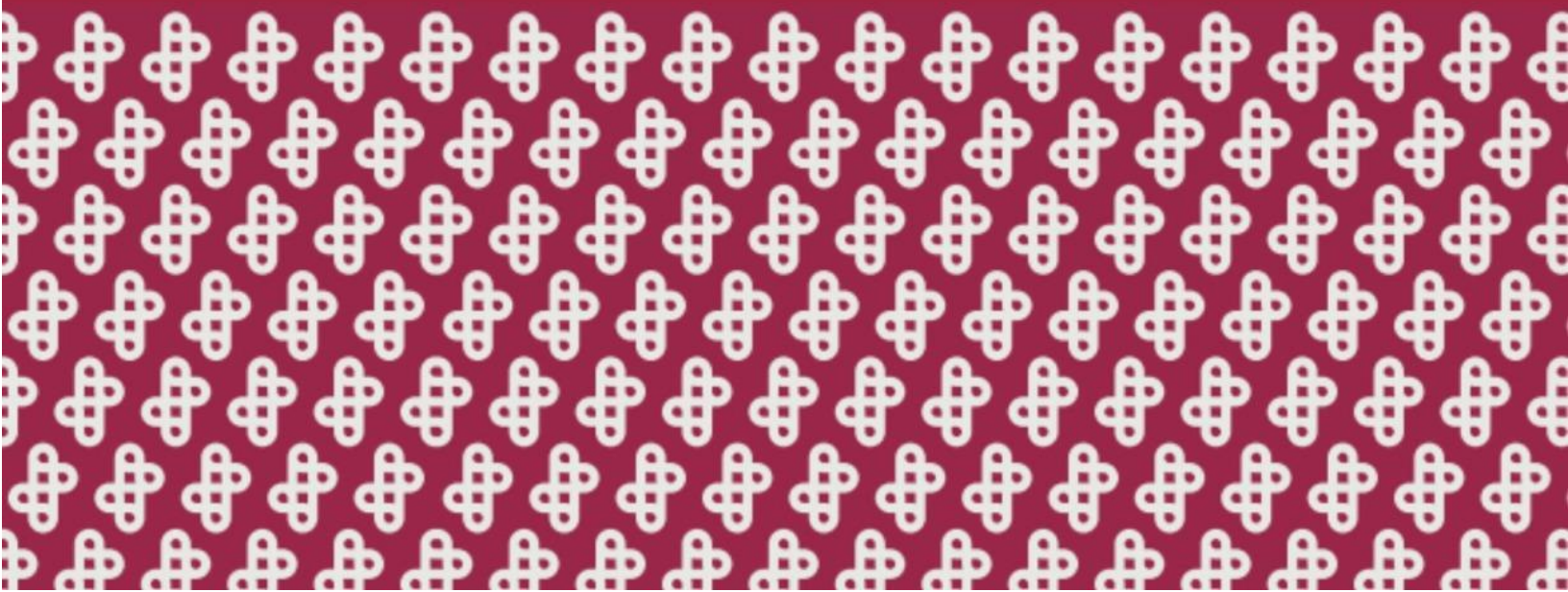
GOBIERNO DE LA  
CIUDAD DE MÉXICO



UNIVERSIDAD  
ROSARIO CASTELLANOS

# PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE LOS CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD ROSARIO CASTELLANOS

2024





# PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE LOS CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD ROSARIO CASTELLANOS

## Presentación

La violencia de género es un fenómeno que tiene/ un lugar importante en la agenda gubernamental, pues las autoridades en sus tres órdenes de gobierno están obligadas a promover e implementar mecanismos que tengan como propósito erradicar la violencia en sus distintas modalidades y en los diversos ámbitos como es el estudiantil, en el caso particular. Es prioritario incorporar en la Universidad Rosario Castellanos, una política de igualdad de género y políticas institucionales dirigidas a la prevención, atención y erradicación de esta problemática dentro de la comunidad educativa.

Si bien es cierto que existe un marco jurídico que ha establecido principios, lineamientos y protocolos a seguir para la atención y la prevención de las violencias, la realidad es que los casos existen en todos los ámbitos por lo que la prevención es un pilar prioritario pues permite disminuir los casos de atención; esto es, se trata de la mayor inversión para erradicar la violencia.

Los órganos de gobierno y las instituciones deben crear mecanismos para impulsar espacios libres de violencia y discriminación, por lo que a través del presente Protocolo la Universidad Rosario Castellanos se pretende implementar un procedimiento administrativo para la atención de las incidencias en materia de violencia de género; impulsar un modelo de prevención, control y seguimiento para lograr inhibir las conductas que laceran a la comunidad educativa; y la creación de una instancia que elabore y fomente la política de igualdad de género que se requiere en la Universidad que es la Comisión de Género.

Con tal propósito, y a efecto de establecer las bases que permitan orientar y promover una convivencia inclusiva, democrática y pacífica entre la Comunidad Educativa de la Universidad Rosario Castellanos, es necesario considerar que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 3º, establece que la educación se basará en el respeto irrestricto a la dignidad de las personas, con un enfoque de realce a los derechos humanos y a la igualdad sustantiva; así mismo, los planteles educativos constituyen un espacio fundamental para el proceso de enseñanza, aprendizaje y convivencia, por lo que el criterio que orientará a la



educación contribuirá a la mejor convivencia humana a fin de fortalecer el aprecio y respeto a la dignidad humana, la convicción del interés general, ya que la Universidad Rosario Castellanos, al ser un espacio Universitario pluricultural que recoge las distintas ideologías, costumbres y corrientes del pensamiento que convergen en un solo espacio, resulta necesario fijar los procesos o procedimientos a fin de evitar toda forma de discriminación, tratos degradantes, exclusión y/o cualquier forma de violencia, y género a fin de preservar un ambiente de convivencia igualitaria en donde se respeten los valores, principios y derechos humanos con el propósito de garantizar una educación inclusiva, de conformidad con los artículos 1, 2, 4, 6 y 8 de la Constitución Política de la Ciudad de México, artículos 108 y 109 de la Ley Constitucional de los Derechos Humanos y sus garantías de la Ciudad de México, así como de las Normas de Convivencia de la Universidad Rosario Castellanos; en ese sentido, se crea el presente Protocolo.

El Protocolo es tan solo el instrumento que va a establecer la base sobre las acciones que la Universidad impulsará para que la Comunidad Educativa coincida en las políticas de igualdad de género y de prevención; ello no debe quedarse en un marco normativo, al contrario, el propósito de promover acciones y sensibilizar a la comunidad en este tema es lograr la tan anhelada igualdad de hechos, por lo que es esencial seguir trabajando este Protocolo con las distintas áreas de esta Universidad.

## **Consideraciones (Marco Jurídico)**

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo primero, establece que todas las autoridades en el ámbito de sus respectivas competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, así como el deber de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a estos derechos, favoreciendo en todo tiempo la protección más amplia.

En armonía con el ordenamiento federal, la Constitución Política de la Ciudad de México establece en su artículo 3.1. “[...] La dignidad humana es principio rector supremo y sustento de los derechos humanos. Se reconoce a toda persona la libertad y la igualdad en derechos. La protección de los derechos humanos es el fundamento de esta Constitución y toda actividad pública estará guiada por el respeto y garantía a éstos. [...]”.

En términos del artículo 7 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará", los Estados Partes condenan todas las formas de violencia contra la mujer, por lo que está comprometido a adoptar las políticas y medidas administrativas necesarias para prevenir, sancionar y erradicar



estas formas de violencia.

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer "CEDAW", por sus siglas en inglés, establece que los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas y convienen en seguir una política encaminada a eliminarla adoptando las medidas necesarias con sus sanciones correspondientes, a fin de asegurar condiciones de igualdad entre mujeres y hombres.

A partir de la CEDAW se generó otro instrumento denominado Recomendación General 19 el cual establece que “El hostigamiento sexual incluye un comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; [...]”

El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de reciente aceptación por parte del Estado mexicano, establece que todo Miembro debe prever que las víctimas de violencia y acoso por razón de género en el mundo del trabajo tengan acceso efectivo a mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos, asistencia y vías de recurso y reparación; incluso prever sanciones cuando estas conductas procedan.

El Convenio define en su artículo 1 que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, ya que se manifiestan una sola vez o de manera repetida y tengan por objeto causar un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

La Ley Constitucional de Derechos Humanos y sus Garantías de la Ciudad de México, prevé en su artículo 108 numeral 1 promover los derechos humanos mediante la formación, educación e información a fin de favorecer su ejercicio, numeral 4 y numeral 11 y el 109.

Por su parte, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, prevé el establecimiento de medidas para la prevención, la atención, la sanción y la erradicación de todos los tipos de violencia contra las mujeres, durante su ciclo de vida y para promover su desarrollo integral y su plena participación en todas las esferas de la vida.

En armonía con la Ley anterior, la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México establece los principios y criterios que, desde la perspectiva de género, orienten las políticas públicas para reconocer, promover, proteger y garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, así como establecer la coordinación interinstitucional para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en el marco de los





ordenamientos aplicables en la Ciudad de México [...], respetándose los derechos humanos de las mujeres de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad, pro persona y progresividad establecidos en los tratados internacionales.

Por otro lado, la Ley General de Víctimas, en su artículo 2, precisa que uno de los objetos de esta Ley es establecer y coordinar las acciones y medidas necesarias para promover, respetar, proteger, garantizar y permitir el ejercicio efectivo de los derechos de las víctimas, así como implementar los mecanismos para que todas las autoridades en el ámbito de sus respectivas competencias cumplan con sus obligaciones de prevenir, investigar, sancionar y lograr la reparación integral.

En ese contexto es necesario establecer un Protocolo de actuación para las personas servidoras públicas de la Universidad Rosario Castellanos, en el ámbito de sus competencias, para brindar atención a la Comunidad Educativa en materia de violencia de género, con fundamento en los instrumentos internacionales y nacionales en materia de derechos humanos, y en el que se obtenga como resultado un mecanismo para prevenir, atender y sancionar esas conductas y, en consecuencia, garantizar el acceso de las personas a una vida libre de violencia en esta Universidad.

Por lo anterior la aplicación de este Protocolo es para toda la Comunidad Educativa, de conformidad con lo establecido en los artículos que van del 6 al 13 de los “LINEAMIENTOS QUE ESTABLECEN LAS REGLAS PARA LLEVAR A CABO EL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO, ASÍ COMO LOS PROCEDIMIENTOS ALTERNATIVOS PARA LA SOLUCIÓN PACÍFICA DE CONTROVERSIAS DE LA UNIVERSIDAD ROSARIO CASTELLANOS y a las NORMAS DE CONVIVENCIA

## **Sección Primera. Disposiciones Generales**

**1.** El presente Protocolo tiene como propósito establecer las bases de actuación para prevenir y atender los casos de violencia de género que se presenten en la Universidad Rosario Castellanos (URC) dentro del espacio físico o digital, y es de observancia general y obligatoria para toda la Comunidad Educativa y para toda persona que mantenga un vínculo con la URC.

**2.** Son objetivos del presente Protocolo:

- a) Promover un modelo que permita prevenir conductas relacionadas con la violencia de género en la URC; impulsar una cultura institucional de paz, de igualdad de género, así como un clima académico y laboral libre de violencia;
- b) Establecer un mecanismo de denuncia para atender y orientar a la persona que se



considere afectada;

- c) Señalar las vías e instancias competentes al interior de la Universidad, que puedan conocer sobre los casos de violencia de género y en su caso canalizar a la institución pública o dependencia correspondiente;
- d) Establecer las pautas de elaboración para que cada Unidad Académica de la URC cuente con un registro de los casos de violencia que se susciten, a fin de permitir su análisis, facilitar su seguimiento, identificar patrones e implementar acciones que las inhiban y erradiquen; y,
- e) Regular el funcionamiento de la Comisión de Género de la Universidad Rosario Castellanos.

**3.** La información que se obtenga, genere o resguarde de las unidades administrativas y académicas de la URC con motivo de la aplicación del presente Protocolo, estará sujeta a lo establecido en las disposiciones en las materias de transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales, archivos y demás normativa aplicable.

Para efectos del procedimiento, el nombre de la persona afectada por violencia de género tendrá el carácter de información confidencial para evitar que se agrave su condición o se exponga a sufrir un nuevo daño por este tipo de conductas. De igual forma, será información confidencial, el nombre de la persona afectada, en tanto no se emita una resolución.

#### **4. Principios para la atención de casos de violencia de género:**

- a) Acceso a la justicia;
- b) Buena fe;
- c) Confidencialidad;
- d) Debida diligencia;
- e) Dignidad;
- f) Enfoque diferencial y especializado;
- g) Información adecuada;
- h) Igualdad y No Discriminación;



- i) Interseccionalidad;
- j) No criminalización;
- k) No discriminación;
- l) No revictimización;
- m) Perspectiva de género;
- n) Presunción de inocencia;
- o) Pro persona; y
- p) Transparencia.

5. Para efectos del presente protocolo, se entenderá por:

- a) **Acoso sexual:** de acuerdo con la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia 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 eventos.
- b) **Comisión:** Comisión de Género.
- c) **Debida diligencia:** Implica la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional, el respeto de los derechos humanos y procesales de las partes y la reparación suficiente por parte de las autoridades;
- d) **Debido proceso:** Implica respetar los derechos procedimentales de las partes, tales como la presunción de inocencia, de acuerdo con las leyes aplicables;
- e) **Discriminación:** Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la



identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo;

- f) **Estereotipos de género:** Son aquellos atributos que se relacionan con las características que social y culturalmente han sido asignadas a hombres y mujeres a partir de las diferencias físicas, biológicas, sexuales y sociales basadas principalmente en su sexo. Los estereotipos de género son percepciones generalmente negativas hacia una persona o grupo poblacional, basadas en la ignorancia, generalizaciones erróneas, o incluso preconcepciones sobre las características de las personas sea individuales o grupos sociales en particular, así como sobre las funciones o los roles que según esta generalización se deben realizar.
- g) **Género:** de acuerdo con el *Protocolo para prevenir y atender casos de discriminación y violencia en razón de género en los espacios laborales del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México* es una categoría de clasificación identitaria que se refiere al conjunto de ideas y creencias sociales construidas en cada cultura, momento histórico y contexto específico respecto a los atributos (corporales y conductuales) y funciones (roles o tareas) que se “cree” que debe tener una persona con base en la diferencia sexual que se le asignó al nacer, o en la que se auto adscribe.
- h) **Hecho victimizante:** de acuerdo con el artículo 6, fracción X de la Ley General de Víctimas, son los actos u omisiones que dañan, menoscaban o ponen en peligro los bienes jurídicos o derechos de una persona convirtiéndola en víctima. Estos pueden estar tipificados como delitos o constituir una violación a los derechos humanos reconocidos por la Constitución y los Tratados Internacionales de los que México forme parte.
- i) **Hostigamiento sexual:** de acuerdo con la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 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 lasciva.
- j) **Igualdad de género:** Situación en la que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades u oportunidades en la vida de acceder y controlar recursos y bienes valiosos desde el punto de vista social. Se trata de que tanto mujeres y hombres tengan en la misma condición de igualdad el acceso a las oportunidades.





- k) **Medidas de protección:** medidas dictadas por el Comisión de Género o por la Subdirección Jurídica, Normativa y de Transparencia para salvaguardar a las personas afectadas por la violencia.
- l) **Persona implicada:** es aquella persona que tiene una relación con la Universidad y que fue señalada en una incidencia por presuntamente haber realizado una conducta por violencia de género contra otra persona que también tiene o tuvo esta relación y que en ese momento se encuentre en las instalaciones de esta Universidad.
- m) **Persona afectada:** De acuerdo con el artículo 6, fracción XIX de la Ley General de Víctimas, la víctima es la persona física que directa o indirectamente ha sufrido daño o el menoscabo de sus derechos producto de una violación de derechos humanos o de la comisión de un delito. En ese sentido, cualquier persona integrante de la comunidad educativa a quien se le inflija algún tipo de violencia basada en su género, sexo u orientación y/o preferencia sexual y, en general, considere que fue violentada en las instalaciones de la Universidad Rosario Castellanos se considerará persona afectada.
- n) **Perspectiva de género:** de acuerdo con el artículo 3, fracción XV de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México, es la visión crítica, explicativa, analítica y alternativa que aborda las relaciones entre los géneros y que permite enfocar y comprender las desigualdades construidas socialmente entre mujeres y hombres y establece acciones gubernamentales para disminuir las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres.
- o) **ñ) Revictimización:** Conocida como victimización secundaria, es poner en duda los actos, hechos que le sucedieron a la víctima, así como sus dichos o manifestaciones, perpetuando los sufrimientos causados por el hecho denunciado. **Transversalidad:** De conformidad con el artículo 5, fracción VII de la Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en la Ciudad de México, se trata de una herramienta metodológica para garantizar la inclusión de la perspectiva de género como eje integrador, en la gama de instrumentos, políticas y prácticas de índole legislativa, ejecutiva, administrativa y reglamentaria, tendientes a la homogeneización de principios, conceptos y acciones a implementar, para garantizar la concreción del principio de igualdad. En la Universidad se desarrollaría a través de la legislación, políticas y programas a fin de alcanzar la igualdad de género.
- p) **Universidad:** Universidad Rosario Castellanos.



- q) **Violencia:** De acuerdo con la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la violencia es un comportamiento de acción u omisión (por hacer o por no hacer) basada en su género, que tiene el objetivo o intención de causar un daño en distintos ámbitos de su vida y múltiples consecuencias. Las modalidades de la violencia se encuentran referidas en la citada Ley.
- r) **Violencia digital:** De acuerdo con la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México, es cualquier acto realizado mediante el uso de materiales impresos, correo electrónico, mensajes telefónicos, redes sociales, plataformas de internet, correo electrónico, o cualquier medio tecnológico, por el que se obtenga, exponga, distribuya, difunda, exhiba, reproduzca, transmita, comercialice, oferte, intercambie y comparta imágenes, audios o videos reales o simulados de contenido sexual íntimo de una persona, sin su consentimiento; que atente contra la integridad, la dignidad, la intimidad, la libertad, la vida privada de las mujeres o cause daño psicológico, económico o sexual tanto en el ámbito privado como en el público, además de daño moral, tanto a ellas como a sus familias.
- s) **Violencia docente:** de acuerdo con la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia constituyen violencia docente aquellas conductas que dañen la autoestima de las alumnas con actos de discriminación por su sexo, edad, condición social, académica, limitaciones y/o características físicas, que les infligen maestras o maestros.
- t) **Violencia de género:** Cualquier acción u omisión contra un integrante de la comunidad estudiantil, docente y administrativa, derivada de su condición de género, orientación y/o preferencia sexual, entre otras, y que resulte en daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la propia muerte, y que se realice en las instalaciones de la Universidad Rosario Castellanos.
- u) **Violencia en “Razón del género”:** comportamiento de control, dominación o sometimiento que se ejerce en otra persona con base en las creencias que fijan los estereotipos sobre la identidad sexual, de género y la orientación y preferencia sexuales.

6. Las unidades responsables de la aplicación del presente Protocolo son las siguientes:

- I. Dirección General;
- II. Subdirección de Cultura de Paz, Igualdad y Equidad de Género;



- III. Programa de Universidad Saludable;
- IV. Subdirección Jurídica, Normativa y de Transparencia;
- V. Comisión de Género;
- VI. Subdirección de Unidades Académicas;
- VII. Las jefaturas de Unidad de las Unidades Académicas
- VIII. Subdirección de Planeación y Evaluación;
- IX. Dirección Ejecutiva de Difusión Cultural y Extensión Universitaria;
- X. Dirección de Administración y Finanzas; y
- XI. Dirección Ejecutiva de Asuntos Académicos.

La participación de las autoridades no podrá ser delegada a terceros. Las unidades responsables deberán actuar con respeto irrestricto a los derechos humanos, a los principios contenidos en el presente Protocolo y en la normatividad aplicable y, sobre todo, ponderando la estricta colaboración entre autoridades a fin de transversalizar los enfoques previamente mencionados.

**7.** El procedimiento establecido en el presente Protocolo es aplicable para todas aquellas personas que integran la Comunidad Educativa, de acuerdo con el artículo 3, fracciones I, II y III del Estatuto Orgánico de la Universidad Rosario Castellanos, así como cualquier persona que mantenga un vínculo laboral, académico o análogo con la Universidad.

**8.** Lo no previsto en el Protocolo, se atenderá conforme a lo establecido en las Normas de Convivencia de la URC y, de manera supletoria, con la legislación local.

En todo caso, se observarán las previsiones, reglas y pautas de actuación contenidas en el marco jurídico nacional e internacional aplicable que, de manera enunciativa más no limitativa, incluye la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres de la Ciudad de México, la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México,



y las disposiciones jurídicas aplicables en materia de responsabilidades administrativas.

## **Sección Segunda. De la Prevención**

**9.** La prevención tiene por objeto reducir los niveles de violencia de género hasta su total erradicación, a través de la implementación de programas, estrategias y políticas institucionales que permitan fomentar una cultura de paz, igualdad de género y de prevención de conductas que vulneren los derechos humanos.

**10.** Corresponde a todas las autoridades universitarias responsables, desde su ámbito de competencia, realizar acciones de promoción y prevención que tengan por objeto disuadir estas conductas a través de su detección oportuna. Las autoridades mencionadas en el numeral 6, deberán realizar las siguientes acciones que son enunciativas más no limitativas:

- a) La persona titular de la Dirección General de la Universidad emitirá un pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, así como de cualquier forma de violencia contra las mujeres o cualquier acto que atente contra la dignidad e integridad de las personas, el cual deberá comunicarse periódicamente a la Comunidad Educativa, a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten idóneos para dejar constancia de su conocimiento. El pronunciamiento deberá fijarse permanentemente en la página de Internet oficial de la Universidad;
- b) La persona titular de la Dirección General de la Universidad instaurará el Día de la NO violencia en la Universidad Rosario Castellanos". Ese día se promoverá la participación y se llevarán a cabo actividades deportivas, concursos literarios, campañas sobre temas de violencia, entre otras actividades;
- c) Elaborar la política institucional de igualdad de género y cultura de paz, en conjunto con las unidades administrativas y, en su caso, especialistas en el tema;
- d) Elaborar y actualizar el plan de cultura de paz el cual fungirá como instrumento rector de la URC, que las autoridades universitarias deberán adoptar para dar cumplimiento a la política institucional y a las medidas de prevención establecidas en el presente Protocolo;
- e) Implementar programas, proyectos y/o acciones cuyo objeto será transversalizar la perspectiva de derechos humanos y de género, así como una cultura de paz en las actividades y funciones que lleve a cabo la Universidad;
- f) Emprender acciones de capacitación dirigidos a la Comunidad Educativa de la Universidad, tales como cursos especializados, foros, debates, actividades deportivas, espacios de diálogo y reflexión, entre otras, relacionadas con los temas de violencia, igualdad, prevención del hostigamiento y acoso sexual y/o laboral, cultura laboral, entre



otras;

- g) Promover una cultura de paz, de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia, mediante una campaña de difusión que anualmente se lleve a cabo y que contenga material como cápsulas informativas, panfletos, entre otros, que se refieran a qué hacer en caso de sufrir violencia. Esta campaña tendrá como objetivo prevenir y erradicar la violencia en sus diversas modalidades;
- h) Difundir el presente Protocolo a través de las redes sociales y la página de Internet de la Universidad; y
- i) Celebrar convenios de colaboración con otras dependencias a fin de emprender, de manera conjunta, cursos especializados en materia de igualdad sustantiva, derechos humanos, violencia en sus distintas modalidades, entre otros temas.

La Dirección de Administración y Finanzas deberá garantizar que la Universidad cuente con el presupuesto anual para implementar las medidas de prevención.

**11.** De manera obligatoria, y sin excepción la totalidad de las personas servidoras públicas que integran la URC, deberán recibir cursos de capacitación, pláticas de sensibilización y/o talleres relacionados con las necesidades de cada una de las unidades administrativas, al menos una vez al año. La Subdirección de Cultura de Paz, Igualdad y Equidad de Género, en conjunto con la Subdirección de Capital Humano, podrá gestionar los cursos conforme a estas necesidades de las unidades administrativas, con independencia de los que proponga como parte del plan de prevención.

**12.** La Comisión de Género de la URC, participará en la rendición de informes de las acciones específicas para la prevención relacionadas con la violencia de género, y elaborarán un informe anual de resultados.

**13.** La Comunidad Educativa podrá recibir cursos, pláticas de sensibilización y/o talleres respecto a la violencia de género, desde su ingreso y permanencia, de conformidad con las necesidades de las unidades académicas. Las personas responsables de las unidades garantizarán que estas acciones se lleven a cabo.

Asimismo, como parte de la prevención se aplicará este Protocolo a toda la Comunidad Educativa Comisión de Género podrá recomendar cursos y/o talleres de manera conjunta con Cultura de Paz, Universidad saludable y Dirección Ejecutiva de Asuntos Académicos. Estos cursos serán impartidos en las unidades administrativas, licenciaturas y en todos los semestres y se abordarán los temas de cultura de paz y derechos humanos.

## **Sección Tercera. Mecanismo de atención de casos de violencia de género**





## Capítulo I. Disposiciones generales

**14.** De manera enunciativa más no limitativa, se consideran actos de violencia en el ámbito laboral y universitario, las siguientes:

- a) Cualquier agresión física o verbal que por motivos de género una persona realice en contra de otra a fin de causar un daño físico, psicológico o sexual;
- b) Cualquier conducta de naturaleza sexual no deseada en la que existe un vínculo de subordinación laboral o escolar, cometida por alguna persona superior jerárquica;
- c) Comentarios, chistes o bromas de contenido sexual u obsceno, acerca de la vida privada que resulte ofensivo;
- d) Comentarios o tratos discriminatorios sobre la persona;
- e) Gestos ofensivos con las manos o el cuerpo;
- f) Tocamientos, contactos físicos, o caricias innecesarias, no deseadas o que generen incomodidad;
- g) Enviar correos electrónicos o mensajes de carácter sexual que resulte ofensivo o intimidatorio;
- h) Proponer mejoras, ascensos laborales o académicos, prestación de un trámite o servicio público o evaluación escolar a cambio de intercambios sexuales;
- i) Injurias sexistas, microagresiones, micromachismos, entre otros;
- j) Presionar a una persona a tener relaciones afectivas;
- k) Realizar actos que atenten contra la dignidad, integridad, libertad e igualdad de las personas o resulten violentos por razón del género;
- l) Cualquier acto realizado mediante el uso de medios tecnológicos (redes sociales, mensajería, páginas de internet etc.) que por razones de género atente contra las personas en su dignidad, intimidad, libertad o la vida privada de las personas;
- m) Uso y exhibición de materiales de carácter sexual dentro de la Universidad;
- n) Abandonar, maltratar, descuidar o actuar con celos en una relación afectiva; y,
- o) Cualquier otro acto similar a las anteriores o a las contempladas en la legislación sea nacional o local y en herramientas como el violentómetro y acosómetro, (anexos



últimas páginas)

Para determinar si una conducta se considera como violencia de género, se deberán valorar elementos como el comportamiento derivado de estereotipos de género; daño (sea individual o colectivo); asimetría de poder (sea formal e informal) respecto a la persona que padeció dicha conducta; consecuencias individuales, colectivas, mediatas e inmediatas, así como el contexto y particularidades de la persona, entre otros elementos.

**15.** El procedimiento para la atención de casos de violencia de género descrito en el presente Protocolo es aplicable para cualquier integrante de la Comunidad Educativa o que tenga una relación con la Universidad que cometa alguna de las conductas de violencia de género y que ocurran dentro o fuera de la URC.

Desde el inicio del procedimiento, y en todo momento, la persona que se encuentre en una situación de violencia será protegida bajo el más estricto anonimato, privacidad y certeza de que todo lo actuado se mantendrá en absoluta confidencialidad.

**16.** La incidencia podrá presentarla cualquier persona que se sienta afectada o aquella que tenga conocimiento de algún hecho precisado en el presente Protocolo ante la Subdirección Jurídica, Normativa y de Transparencia. Si la persona presentará una incidencia relacionada con algún delito perseguible de oficio, la Universidad canalizará a la persona afectada al Ministerio Público, Lunas de la Ciudad de México o a la autoridad o Institución competente que corresponda.

Si algún integrante de la Comunidad Educativa presentara una incidencia falsa, la Comisión de Género hará la investigación pertinente y determinará la sanción correspondiente.

### **Instancias facultadas para la atención de los casos de violencia de género**

**17.** En aras de la corresponsabilidad, las personas responsables de las Jefaturas de unidad de las Unidades Académicas y las personas trabajadoras que la integran deberán recibir la incidencia y remitirla de inmediato a la Subdirección Jurídica, Normativa y de Transparencia o a las personas representantes de dicha Jefatura de Unidad en cada unidad académica.

Si la persona afectada presentara algún estado de alteración psicológica dichas autoridades darán aviso inmediato al personal del Programa de Universidad Saludable para que, en conjunto con las personas representantes de la Subdirección de Cultura de Paz, Igualdad y Equidad de Género de la unidad académica que corresponda, reciban contención emocional o atención médica y en su caso se canalizará a la Institución Pública o Dependencia correspondiente.

**18.** El personal o las áreas responsables de atender los casos de violencia, con respecto a la persona afectada, deberán conducirse bajo las siguientes recomendaciones:



- a) Presentarse con la persona afectada, mencionando el nombre y el cargo;
- b) Preguntarle su nombre y dirigirse a ésta de la manera en que lo solicite;
- c) Generar confianza sin emitir juicios de valor al momento en que relate los hechos o exprese sus emociones;
- d) Brindar un espacio de atención que genere confianza y privacidad, así como anonimato;
- e) Ser empático y escucharle de manera activa;
- f) Sugerir o canalizar a la víctima para que realice acciones, tales como iniciar una denuncia penal ante alguna autoridad, o firmar documentos, formatos, entre otras; y
- g) Si la persona afectada acude acompañada, la intervención deberá realizarse de manera individualizada, a menos que expresamente solicite el acompañamiento de alguna otra persona.

Las personas responsables de la atención evitarán en todo momento, respecto de la persona afectada:

- a) Dejarla sin atención;
- b) Realizar juicios de valor con base en estereotipos y roles de género;
- c) Presionarla para que exponga los hechos y/o poner en duda su testimonio, a fin de no revictimizarla;
- d) Criminalizarla al realizar comentarios que tengan como finalidad culparla de los hechos victimizantes;
- e) Preguntar información de manera reiterada y que ya había sido proporcionada por la persona afectada de acuerdo a lo establecido en el inciso c);
- f) Exponerla a la mediación o conciliación con la persona implicada.

**19.** En cada uno de los casos se deberán visualizar las necesidades específicas de las personas afectadas y que se derivan de las categorías interseccionales, tales como edad, discapacidad, identidad de género, y cualquier otro aspecto que coloque a la persona en una situación de mayor vulnerabilidad.



## Capítulo segundo. Atención

**20.** El procedimiento de atención a los casos de violencia de género estará conformado de la siguiente forma:

- I. Primer contacto;
- II. Presentación de la incidencia;
- III. Medidas de protección; y,
- IV. Sesión de resolución del Comisión de Género.

### A) Primer contacto

**21.** La atención de primer contacto es la etapa en la cual una persona acude a las autoridades responsables a fin de que sea escuchada, atendida y orientada por considerar que se encuentra en una situación de violencia. Esta atención será brindada por la Subdirección de Cultura de Paz, Igualdad y Equidad de Género en conjunto con el Programa de Universidad Saludable de la unidad académica o administrativa que corresponda, una vez que tiene conocimiento de una posible causa de violencia de género

**22.** El área de Psicología del Programa de Universidad Saludable en conjunto con las personas representantes de la Subdirección de Cultura de Paz, Igualdad y Equidad de Género, realizarán la entrevista inicial, brindarán contención emocional y orientarán a las personas afectadas sobre el procedimiento a seguir establecido en el presente Protocolo.

Cualquiera de las unidades administrativas referidas de la unidad académica que corresponda, realizará un reporte del caso y le dará seguimiento a través de las sesiones que determinarán, después de realizar una evaluación a la persona afectada. En caso de que sea necesario, la persona afectada será canalizada al Área Jurídica de la unidad académica correspondiente.

**23.** La persona encargada del Área Jurídica de la Unidad académica que corresponda brindará orientación a la persona afectada; registrará el caso, y levantará un acta de hechos. De acuerdo con las características del caso, se le informará sobre las instancias a las que podrá recurrir y se le dará acompañamiento, siempre y cuando medie el consentimiento de la misma.

### B) Presentación de la incidencia

**24.** El formato de incidencia o el escrito deberá reunir los siguientes requisitos:

- 1) Nombre completo de la persona implicada;
- 2) Área de adscripción de la persona implicada, en caso de que se trate de una persona



servidora pública, o la Licenciatura o Posgrado, Grupo y Turno en caso de tratarse de las comunidades docente y estudiantil;

- 3) Número de matrícula o número de identificación vigente de la persona afectada;
- 4) Nombre completo de la persona afectada, edad y género;
- 5) Dirección de correo electrónico de la persona afectada para oír y recibir notificaciones;
- 6) Descripción de los hechos victimizantes, precisando circunstancias de modo, tiempo y lugar y aportar los elementos probatorios con los que cuente la persona afectada, en su caso; y
- 7) Firma autógrafa de la persona afectada.

**25.** La persona afectada podrá iniciar el procedimiento disciplinario en el área jurídica de la Unidad Académica que le corresponda o ante la Subdirección Jurídica, Normativa y de Transparencia y llenará el formato correspondiente o, en su caso, entregará por escrito de manera clara los hechos victimizantes, precisando circunstancias de tiempo, modo y lugar y aportará, en su caso, los elementos con los que cuente.

**26.** El área jurídica de la unidad académica que corresponda registrará el caso y valorará si los hechos denunciados constituyen violencia de género. Si la incidencia no reúne los elementos, se le notificará a la persona afectada esta determinación en un término de 72 horas. Si la incidencia reúne los elementos, el área referida gestionará la entrevista con la persona afectada a fin de que ratifique, amplíe o modifique la misma. Asimismo, será escuchada de manera libre y voluntaria con el objeto de conocer los hechos victimizantes y precisar la ruta de atención, en caso de inconformidad tendrá un término de seis días hábiles para hacer valer por medio de escrito libre debidamente fundado y motivado con las pruebas que considere pertinentes.

La entrevista podrá llevarse a cabo de forma presencial o por videoconferencia, a solicitud de la persona afectada. En caso de inasistencia se le otorgará una nueva fecha para la segunda entrevista.

Si la persona afectada no asiste a las entrevistas y no responde a los citatorios, la incidencia será determinada, en virtud de que esta Universidad deberá contar siempre con el consentimiento de dicha persona afectada, a fin de continuar con la investigación.

**27.** Una vez realizada la entrevista a la persona afectada, el área jurídica de la unidad académica que corresponda citará a la persona implicada a fin de informarle sobre los hechos que se le atribuyen y se le fijará una fecha dentro de los tres días hábiles siguientes, para ser escuchada y, en su caso, pueda ofrecer los elementos que considere pertinentes.





**28.** El área jurídica de la unidad académica una contará con diez días hábiles para recabar los datos que considere necesarios a fin de esclarecer los hechos, y con el fin de salvaguardar a la persona afectada se notificarán las medidas urgentes de protección de manera inmediata a la persona implicada. Para ello, se podrá recurrir a la persona afectada a efecto de que proporcione la información que se requiera. Cumplido el plazo anterior, dicha área remitirá copia del expediente a la Subdirección Jurídica, Normativa y de Transparencia junto con un informe cronológico de los hechos denunciados, la atención brindada, y los elementos probatorios con los que se cuente.

**29.** En todo caso, el procedimiento se llevará a cabo en concordancia con los lineamientos del procedimiento disciplinario que se expidan para tal efecto.

### **Medidas urgentes de protección**

**30.** Del análisis del caso y sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos, la Subdirección Jurídica, Normativa y de Transparencia, y la Comisión de Género podrán emitir las medidas de protección urgentes correspondientes de manera inmediata en favor de la persona afectada.

Las medidas de protección urgentes no constituyen un juicio sobre la responsabilidad de la persona implicada y podrán emitirse durante o después de la presentación de la incidencia.

**31.** Las medidas urgentes de protección deberán ser tendientes a evitar la revictimización, la repetición del daño, el cuidado, la seguridad e integridad de la persona que se considere afectada. De manera enunciativa más no limitativa, comprenden las siguientes:

- a) Impedir el acceso de la persona implicada a las instalaciones de la Universidad; en caso de que dicha persona necesite realizar un trámite deberá estar acompañada de la persona servidora pública que la persona titular de la Secretaría General designe para acompañarla;
- b) Que la persona denunciada acredite cursos relacionados con la violencia de género, igualdad sustantiva; cultura de paz, entre otros temas relacionados con los derechos humanos y que así sea determinado por la Subdirección Jurídica, Normativa y de Transparencia;
- c) La reubicación física, cambio de unidad administrativa, de horario de labores o incluso de turno o modalidad ya sea de la persona afectada o de la persona implicada, siempre que lo soliciten por escrito;
- d) La autorización a efecto de que la persona afectada realice su labor o función fuera del centro de trabajo, siempre y cuando sus funciones lo permitan;
- e) La restricción a la persona implicada para tener contacto o comunicación con la



persona afectada; y

- f) Orientar y, en su caso, canalizar a la persona afectada a otras instancias públicas con la finalidad de que reciba apoyo psicológico, social o médico, en caso de que así lo solicite.

### **Resolución de la Comisión de Género**

**32.** La Subdirección Jurídica, Normativa y de Transparencia remitirá a la Comisión de Género el expediente y una propuesta de resolución a fin de que en un plazo no mayor a 10 días hábiles la Comisión determine la sanción con base en las Normas de Convivencia de la Universidad Rosario Castellanos y demás normatividad aplicable.

En la resolución del caso se harán valer argumentos de hecho y de derecho aplicables; la persona implicada será notificada dentro de los tres días hábiles posteriores a la sesión del Comisión de Género.

**33.** La resolución que emita la Comisión de Género deberá contener lo siguiente:

- a) Precisar el marco normativo que determina la competencia de la Comisión de Género;
- b) Descripción de los antecedentes, hechos y documentos probatorios;
- c) Análisis y valoración de las pruebas;
- d) Describir la responsabilidad en la que incurrió la persona implicada;
- e) Sanción propuesta;
- f) Medio de impugnación o recurso que, en su caso, se puede interponer ante la resolución; y
- g) Lugar, fecha, nombre y cargo de las personas integrantes de la Comisión de Género.

**34.** Las personas que se vean afectadas por las resoluciones emitidas por la Comisión de Género, podrán ser apelables ante el Comisión de Desarrollo Institucional dentro de los 10 días hábiles.

### **Sección Cuarta. De la Comisión de Género.**

**35.** La Comisión tendrá como objetivo resolver y dar seguimiento a los casos de violencia en cualquiera de sus modalidades que se susciten en la Universidad Rosario Castellanos. Se reunirá de manera trimestral, y en casos urgentes, extraordinaria. La integración de la Comisión será la siguiente:



1. Titular de la Dirección General quien presidirá las sesiones. En caso de ausencia la única persona titular que podrá suplirla será la persona titular de la Secretaría General;
2. Persona titular de la Secretaría General quien fungirá como Secretaría Técnica;
3. Titular de la Subdirección de Cultura de Paz, Igualdad y Equidad de Género;
4. Titular del Programa de Universidad Saludable;
5. Titular de la Subdirección de Unidades Académicas;
6. Titular de la Subdirección Jurídica, Normativa y de Transparencia; y
7. Titular de la Dirección Ejecutiva de Asuntos Académicos.

**36.** Las personas que conformen la Comisión tendrán derecho a voz y voto, con excepción de la persona titular de la Secretaría Técnica quien solo tendrá derecho a voz, salvo cuando sustituya a la persona titular de la Presidencia de la Comisión. Las personas integrantes de la Comisión no podrán tener antecedentes de conductas relacionadas con algún tipo o modalidad de violencia.

**37.** Las personas integrantes de la Comisión podrán ser suplidas en sus ausencias por personas servidoras públicas que así lo determinen. Asimismo, podrán invitar a aquellas que consideren deban estar en la sesión que corresponda, previa autorización de la Presidencia de la Comisión mediante el oficio correspondiente.

**38.** La Comisión de Género se regirá por su propio Manual de organización y funcionamiento expedido para tal efecto.

### **39. Del Procedimiento disciplinario.**

**I** - El procedimiento de conformidad con el artículo 9 de los Lineamientos que establecen las Reglas para llevar a cabo el **Procedimiento Disciplinario**, así como los Procedimientos Alternativos para la Solución Pacífica de Controversias de la Universidad Rosario Castellanos establece que podrá iniciarse a petición de cualquier integrante de la comunidad educativa de la Universidad, o de manera oficiosa por cualquier autoridad de la Universidad, por actos u omisiones cometidos por miembros de la comunidad estudiantil que lesionen derechos de las personas integrantes de la comunidad educativa, o que afecten el interés institucional al lesionar su patrimonio, alteran la paz y la seguridad de la comunidad o trastornen la vida académica.

**II** - El procedimiento disciplinario deberá dar inicio a través de la instrumentación de **un Acta de hechos**, en donde la o el estudiante, la persona integrante de la comunidad educativa afectada, deberá realizar manifestaciones de los hechos o de la incidencia ante la Persona



Titular o representante de la Subdirección Jurídica Normativa y de la Unidad de Transparencia en la Unidad Académica, debiendo exponer con precisión y claridad, la descripción de los hechos constitutivos de la falta o que lesionan el derecho de la persona declarante, mismos que podrán ir acompañados de los testimonios necesarios. Asimismo, se podrán acompañar a la declaración los documentos o elementos de prueba que sean pertinentes para acreditar las manifestaciones asentadas, de los cuales se hará una breve descripción que contenga elementos de convicción como circunstancias de modo, tiempo y lugar, es decir cómo fue que sucedieron los hechos, día y hora en que se llevaron a cabo.

En caso de que no sea posible recabar los testimonios en el Acta Incidental en donde obre la declaración principal, aquellos podrán ser recabados en documentos distintos siempre y cuando obre la declaración del testigo y se constate su identidad.

**III.-** Desde la fecha en que sean formalizados los hechos en el Acta correspondiente, la Subdirección Jurídica Normativa y de la Unidad de Transparencia, contará con un término de ocho días hábiles en el que deberá de **notificar mediante citatorio** debidamente fundado y motivado al estudiante involucrado, para el efecto de que éste asista acompañado por su representante legal o por una persona de su confianza, a una reunión informativa en la que deberá exponer sus argumentos y presentar sus pruebas respecto a los hechos en los que se encuentre involucrado, los cuales deberán describirse en lo sustantivo y de manera concreta en el citatorio, en el que además deberán señalarse las pruebas que se tengan para acreditarlos, mismas que se pondrán a la vista del estudiante involucrado al momento de la reunión informativa.

**IV.-** Cuando se tenga temor fundado de que el integrante de la comunidad educativa se encuentre en riesgo ya sea en su integridad física, emocional o patrimonial, o se encuentre en riesgo de ser revictimizado, la Subdirección Jurídica Normativa y de la Unidad de Transparencia, podrá emitir en forma paralela al citatorio, un oficio en el que instruya al estudiante involucrado observe **las medidas de protección** que deberá atender para evitar que se generen perjuicios al incidentista. Dichas medidas de protección pueden consistir en:

- a) Instruir a la persona estudiante involucrada, tener o mantener de manera personal o mediante tercera persona, cualquier tipo de acercamiento físico con la persona integrante de la comunidad educativa incidentista, tanto al interior como fuera de las instalaciones de la Universidad.
- b) Prohibir que, por cualquier medio de comunicación, ya sea verbal, escrita o virtual, la persona de la comunidad estudiantil involucrada, tenga contacto con la persona de la comunidad educativa incidentista.



- c) Prohibir al integrante de la comunidad estudiantil involucrado, acechar, hostigar, acosar, intimidar, amenazar, molestar o tomar algún tipo de represalia física, psicológica o patrimonial en contra del integrante de la comunidad educativa incidentista.
- d) Instruir al integrante de la comunidad estudiantil involucrado, a registrarse y a realizar los cursos en materia de derechos humanos, sobre perspectiva de género, manejo de la Ira, discriminación o cualquier otro que le sea solicitado, que sean impartidos *en línea* por Instituciones gubernamentales, y presentar al momento de su conclusión ante la autoridad substanciadora la constancia de acreditación correspondiente.
- e) Cualquier otra medida que se considere necesaria para preservar la integridad física, emocional y/o patrimonial del integrante de la comunidad educativa incidentista.
- f) Y las demás que se consideren como necesarias para preservar la paz, el respeto, la solidaridad, sororidad, tolerancia, dialogo, salud emociona y física.

**V.-** En la fecha, hora y lugar programados para llevar a cabo **la Reunión Informativa**, se instrumentará el Acta de Reunión Informativa correspondiente, en la que se hará constar la participación del estudiante o estudiantes involucrados, los testigos en caso de haber sido ofrecido su testimonio, así como de la persona representante por parte de la Subdirección Jurídica Normativa y de la Unidad de Transparencia y de dos testigos de asistencia. En ella, en uso de la palabra, la o el representante de la Subdirección Jurídica Normativa y de la Unidad de Transparencia, efectuará la descripción de los hechos constitutivos de la falta, acto seguido, enunciará las pruebas que estén a su disposición para acreditarlos y las relacionará con los hechos expuestos, agregando los documentos u otros medios de prueba que estime pertinentes para acreditarlos. Posteriormente, dará el uso de la palabra al estudiante involucrado, quien, a través de sí o de su representante o persona de confianza, tendrá oportunidad de controvertir los hechos en los que se le involucra, asumirlos y/o hacer las aclaraciones que estime pertinentes, ofreciendo en ese momento las pruebas que estime convenientes, incluyendo máximo dos testimonios de testigos distintos por hecho controvertido, a quienes se les deberá tomar su declaración por separado, misma que deberá versar sobre los hechos. De igual forma, el estudiante involucrado podrá exhibir los documentos, constancias, fotografías, etc., que considere pertinentes para controvertir los hechos en que se le involucra, siempre y cuando estos elementos no lesionen o afecten el derecho de terceras personas.

Una vez concluidas las declaraciones y el ofrecimiento de pruebas efectuados por las partes intervinientes en el Acta de Reunión Informativa, la o el representante de la Subdirección Jurídica Normativa y de la Unidad de Transparencia, la dará por concluida, para lo cual se





deberá suscribir el documento correspondiente al margen y al calce, emitiéndose por triplicado, debiéndose entregar una copia fotostática del Acta, conjuntamente con sus anexos al estudiante implicado.

**VI.-** Hecho lo anterior, la Subdirección Jurídica Normativa y de la Unidad de Transparencia, con base en las actuaciones llevadas a cabo en el procedimiento, **emitirá el dictamen** correspondiente en un término no mayor a diez días hábiles, mismo que se turnará al Comité de Desarrollo Institucional para que éste último emita la resolución correspondiente, en un término no mayor a quince días hábiles contados a partir de la recepción del dictamen.

A criterio del Comité, atendiendo a la complejidad del caso, el plazo para **emitir la resolución** podrá prorrogarse por otros quince días hábiles más, período en el que el Comité de Desarrollo Institucional podrá allegarse de otros medios de convicción para definir el sentido de su resolución y los alcances de su sanción.

#### **40.- DE LA SANCIÓN**

Se considerarán las sanciones de conformidad con la gravedad de los actos realizados por la Comunidad Educativa, en caso de que así lo denunciare de acuerdo con el orden del violentómetro (Anexo 2) y conforme se realice la investigación y procedimiento correspondiente de conformidad a lo siguiente:

- a) Bromas hirientes, chantajes, mentir, engañar, ignorar, ley del hielo, celar, asechar/stalkear redes sociales, culpabilizar, descalificar, ridiculizar, ofender. **Amonestación pública y podrán optar las partes involucradas por la aplicación y desahogo de un procedimiento alternativo, (contención, talleres y acuerdo de mutuo respeto)**
- b) Humillar en público, intimidar, amenazar, controlar, prohibir (amistades, familiares, dinero, lugares, apariencia, actividades, celular, mails y redes sociales), destruir artículos personales. **Tienen lugar ambos procedimientos dependiendo cuál elijan las partes.**
- c) Manosear, caricias agresivas, golpear “jugando”, pellizcar, arañar, empujar, jalonear. Suspensión o expulsión, para el caso de personas servidoras públicas y técnicos operativos de confianza se aplicará la suspensión en sueldos y funciones, y/o rescisión de su contrato individual de trabajo, lo anterior de conformidad a lo establecido en el Estatuto de la Comunidad Académica.
- d) Cachetear, patear, encerrar, aislar, amenazar con objetos o armas, difundir contenido íntimo sin consentimiento por medios digitales, amenazar de muerte, forzar a una relación sexual, abuso sexual, violar, mutilar, asesinar (homicidio/feminicidio). Se le expulsará a la persona estudiante que ejerza actos violentos con sus compañeras y



compañeros. Para el caso de personas servidoras públicas y técnicos operativos de confianza, se aplicará la rescisión de su contrato individual de trabajo, lo anterior de conformidad a lo establecido en el Estatuto de la Comunidad Académica.

En cualquiera de los casos antes mencionados se le brindará a la persona estudiante contención y canalización. En caso de denunciar ante el Ministerio Público deberá asignar a un familiar o persona de confianza que lo acompañe para continuar con los trámites correspondientes.

### **ARTÍCULO TRANSITORIO**

Único. - Una vez aprobado el protocolo, las políticas y/o programas como los planes de prevención, se irán construyendo de manera paulatina y se irán actualizando en materia de género a fin de salvaguardar los derechos humanos de las personas afectadas de violencia por cuestiones de género.





### ANEXO 1



# Acosómetro

**¡Denuncia!** #CeroToleranciaALaViolencia

- 1 Dirigit miradas morbosas y gestos obscenos
- 2 Realizar piropos o comentarios soeces
- 3 Realizar bromas o rumores de carácter sexual sobre la apariencia física de las personas
- 4 Realizar bromas, difundir rumores, ridiculizar a una persona por su orientación sexual, identidad o expresión de género
- 5 Condicionar el uso de falda, vestido o ropa ajustada
- 6 Citar fuera del espacio y horario escolar
- 7 Coaccionar para mantener una relación sentimental
- 8 Realizar comentarios y señas de tipo sexual
- 9 Seguir, espiar, *stalkear*
- 10 Tomar y compartir fotografías/videos sin consentimiento
- 11 Establecer contacto sin finalidad académica o laboral por cualquier medio de comunicación
- 12 Enviar o solicitar fotografías/videos sexuales
- 13 Presionar para obtener favores sexuales
- 14 Represalias por no obtener favores sexuales
- 15 Exhibicionismo
- 16 Roces con los genitales
- 17 Besos, tocamientos o cualquier contacto físico sin consentimiento



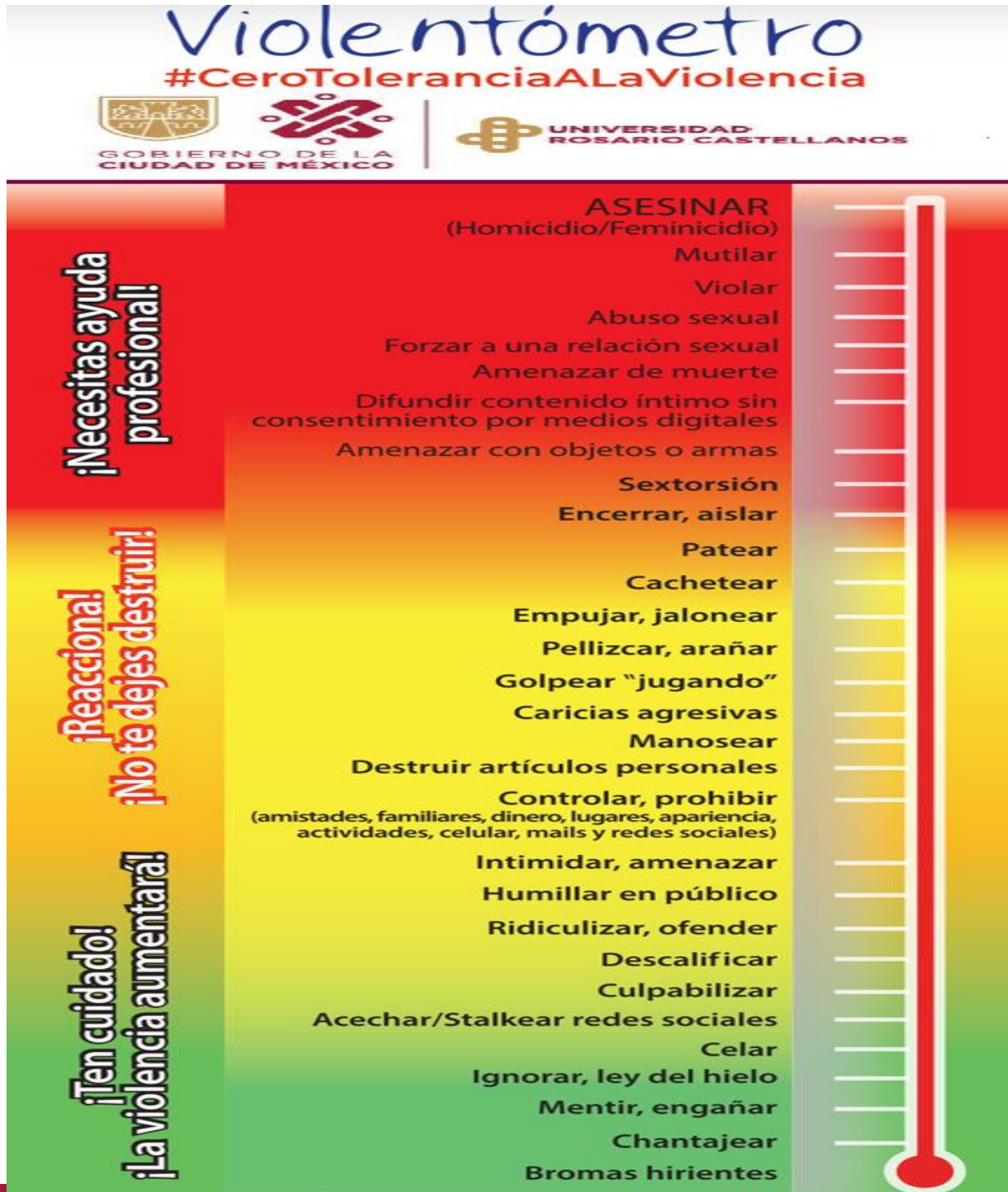
Tanto en el hostigamiento como en el acoso, la conducta es similar, lo que cambia es la posición de los agentes. En el primero, existe subordinación, en el segundo no.

## ¡NO ES NO!

Reg. No. 03-2021-042310565700-01



ANEXO 2







## ANEXO 3

### BIBLIOGRAFÍA

- Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de Género en la Ciudad de México (COPRED), *Protocolo para prevenir y atender casos de discriminación y violencia en razón de género en los espacios laborales del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de Género en la Ciudad de México*, en <https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/media/protocolovsViolencia.pdf>
- Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), *Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual*, México, primera edición, 2009.
- Instituto Politécnico Nacional, *Protocolo para la prevención, detección, atención y sanción de la violencia de género en el Instituto Politécnico Nacional*, Mayo, 2023.
- *Lineamientos para la aplicación de los principios de taxatividad y proporcionalidad en la determinación de las sanciones en casos de violencia de género en la Universidad Nacional Autónoma de México*, consultables en Universidad Autónoma Metropolitana,
- Manual de Prevención de la Violencia de Género en Diversos Contextos, Secretaría de Seguridad Pública, Subsecretaría de Prevención y Participación Ciudadana, Dirección General de Prevención del Delito y Participación Ciudadana, 1ra edición agosto 2012.
- *Protocolo para la atención de la violencia de género en la Universidad Autónoma Metropolitana*, Unidad Xochimilco, Marzo 2021.
- Universidad Nacional Autónoma de México, *Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en la UNAM*, Publicados en Gaceta UNAM el día 7 de marzo de 2013.
- <https://coordinaciongenero.unam.mx/2021/12/manual-implementacion-principios-taxatividad-y-proporcionalidad/>
- Universidad Veracruzana.- *Protocolo para atender la violencia de género en la Universidad Veracruzana*, Publicado en Xalapa, Veracruz a 11 de marzo de 2021.