



**UNIDAD PARA LA IGUALDAD**  
UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN,  
SANCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE  
GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA**





# ÍNDICE

<b>JUSTIFICACIÓN</b>	<b>3</b>
<b>MARCO JURÍDICO APLICABLE</b>	<b>4</b>
<b>DISPOSICIONES GENERALES</b>	<b>5</b>
<b>MARCO CONCEPTUAL</b>	<b>6</b>
<b>DE LA PREVENCIÓN</b>	<b>15</b>
<b>DE LA ATENCIÓN</b>	<b>17</b>
<b>Del Primer Contacto</b>	<b>17</b>
<b>Del Proceso de Atención</b>	<b>19</b>
<b>De las Medidas Cautelares</b>	<b>23</b>
<b>DE LA SANCIÓN</b>	<b>24</b>
<b>De la Tramitación de la Denuncia</b>	<b>24</b>
<b>De la Investigación</b>	<b>25</b>
<b>Del Procedimiento de Responsabilidades</b>	<b>26</b>
<b>De las Sanciones</b>	<b>27</b>
<b>De las Medidas Reeducativas</b>	<b>28</b>
<b>De los Tipos y Modalidades de Violencia</b>	<b>28</b>
<b>Del Sistema Único de Información</b>	<b>33</b>
<b>DE LA ERRADICACIÓN</b>	<b>33</b>
<b>TRANSITORIOS</b>	<b>34</b>
<b>ANEXO 1. FORMATO DE ATENCIÓN DE PRIMER CONTACTO</b>	<b>35</b>
<b>ANEXO 2. LINEAMIENTOS PARA LA ATENCIÓN DEL PRIMER CONTACTO</b>	<b>39</b>
<b>ANEXO 3. RUTA DEL PROCESO DE ATENCIÓN</b>	<b>41</b>

# JUSTIFICACIÓN

---

La Universidad de Guadalajara es una institución comprometida con el desarrollo de una comunidad inclusiva, plural, diversa y libre de violencia, asimismo tiene la misión de formar ciudadanas y ciudadanos que lleven a la práctica estos principios. Convencidos de que el reconocimiento y la reprobación de la violencia no es suficiente para erradicarla, el presente Protocolo para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia de Género en la Universidad de Guadalajara (el Protocolo) constituye una acción institucional determinante para transformar la cultura que origina la violencia de género en nuestra comunidad universitaria, y proporciona a todas las personas que la integran, los instrumentos efectivos para prevenirla, atenderla, sancionarla y erradicarla.

El Protocolo recoge los esfuerzos y propuestas de diversos integrantes de la comunidad universitaria, quienes constantemente han impulsado la formación e investigación para la prevención de violencia y la igualdad de género, así como el análisis de diversas consultas y diagnósticos que han sido fundamentales para orientar las acciones institucionales hacia la integración de una perspectiva de género y de derechos humanos en todas las funciones sustantivas de la Universidad.

La institución ha emprendido colaboraciones con organismos nacionales e internacionales con la finalidad de promover conjuntamente estrategias de trabajo que permitan lograr la igualdad entre hombres y mujeres y erradicar la violencia de género.

El activismo estudiantil con sus demandas de justicia ha sido crucial para visibilizar los desafíos a los que se enfrenta nuestra casa de estudios, y clave en la construcción colectiva de los mecanismos necesarios para articular políticas para la mejora de nuestra Universidad en materia de Igualdad de Género.

Además, este instrumento tiene como antecedente el documento denominado Protocolo Universitario del Proceso de Atención para los casos de Violación a los Derechos Universitarios, incluidos la violencia, el Acoso y Hostigamiento, aprobado por el H. Consejo General Universitario en 2018 e integrado a las funciones de la Defensoría de Derechos Universitarios, instancia creada en el mismo año.

Con la finalidad de actualizar los mecanismos institucionales y procesos de atención en casos de violencia de género, la Universidad emite este Protocolo de observancia y aplicación en la Red Universitaria, y con ello, establece las rutas y responsables, así como sus funciones y atribuciones durante los procesos de prevención, atención y sanción. Alineado a disposiciones internacionales, nacionales y estatales, el Protocolo establece acciones en materia de prevención apegada a una cultura de paz y respeto a los derechos humanos para la Universidad, así como un proceso de atención especializada con medidas para la erradicación de la violencia de género en nuestra institución.

# MARCO JURÍDICO APLICABLE INTERNACIONAL

---

## A) Sistema Universal

- Declaración Universal de los Derechos Humanos
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
- Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer “CEDAW”
- Declaración y Plataforma de Acción Beijing
- Declaración y Programa de Acción de Viena
- Recomendación General número 36 de la CEDAW

## B) Sistema Regional

- Convención Americana sobre Derechos Humanos
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém do Pará”

# NACIONAL

---

## C) General

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
- Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
- Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
- Ley Federal del Trabajo
- Ley General de Educación
- Ley General de Educación Superior

## D) Estatal

- Ley Estatal para Promover la Igualdad, Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Jalisco
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Jalisco
- Ley de Educación del Estado de Jalisco
- Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
- Ley de Atención a la Juventud del Estado de Jalisco
- Reglamento de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia

# Universitario

---

## E) Normatividad Universitaria

- Ley Orgánica de la Universidad de Guadalajara
- Estatuto General de la Universidad de Guadalajara

- Código de Ética de la Universidad de Guadalajara
- Código de Conducta de la Universidad de Guadalajara
- Reglamento de Responsabilidades Vinculadas con Faltas a la Normatividad Universitaria de la Universidad de Guadalajara.
- Reglamento de la Defensoría de los Derechos Universitarios de la Universidad de Guadalajara.
- Política Institucional de Inclusión de la Universidad de Guadalajara

## DISPOSICIONES GENERALES

1. El presente protocolo forma parte de una política integral para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de género, es de observancia general para la comunidad universitaria y tiene por objeto establecer y detallar la ruta y criterios de actuación para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de género en la Universidad de Guadalajara.

Las autoridades universitarias llevarán a cabo las acciones materia del protocolo desde una perspectiva de derechos humanos, género, intercultural e interseccional.

2. Son objetivos del presente protocolo:

- I. Establecer medidas específicas para prevenir conductas de violencia de género en inmuebles, ámbitos y actividades universitarias, así como promover una cultura institucional de igualdad de género y prevención de la violencia de género;
- II. Definir mecanismos, formatos y lineamientos a los que se sujetarán las personas primeros contactos para orientar y atender a las personas que consideren que han sufrido violencia, incluida la de género;
- III. Orientar a las autoridades de la Universidad de Guadalajara sobre las conductas que constituyen violencia de género.

3. Las autoridades universitarias responsables de aplicar el presente protocolo, en su ámbito de competencia, son las siguientes:

- I. La Comisión Permanente de Responsabilidades y Sanciones del H. Consejo General Universitario;
- II. Las Comisiones de Responsabilidades y Sanciones de los Consejos de Centro Universitario, de los Consejos Divisionales, del Consejo del Sistema de Universidad Virtual, y del Consejo Universitario de Educación Media Superior, así como las Comisiones de Responsabilidades y Sanciones de los Consejos de Escuela de dicho Sistema;
- III. La persona que se defina como primer contacto en cada Centro Universitario, Sistemas, la Administración General y Escuelas del Sistema de Educación Media Superior, y
- IV. La Vicerrectoría Ejecutiva, a través de la Unidad para la Igualdad.

4. El presente protocolo será aplicable a los casos de violencia de género, cuando la persona señalada como responsable y la víctima formen parte de la comunidad universitaria de la Universidad de Guadalajara.

5. Cuando solo la víctima forme parte de la comunidad universitaria se dará la atención psicológica y jurídica de primer contacto. En el supuesto que solo la persona señalada como responsable sea parte de la comunidad, se solicitarán las medidas reeducativas correspondientes y se aplicarán los criterios establecidos en el Reglamento de Responsabilidades Vinculadas con Faltas a la Normatividad Universitaria.

Serán atendidos de igual forma y conforme a lo establecido en el presente protocolo, los casos de violencia de género cometidos por una persona integrante de la comunidad universitaria, en contra de una persona que no forme parte de la comunidad universitaria, cuando los actos se realicen en espacios y ámbitos universitarios, y la víctima decida presentar su denuncia en términos del presente protocolo.

La víctima que forme parte de la comunidad universitaria podrá recibir atención conforme al presente Protocolo, aun cuando desconozca la identidad de la persona señalada como responsable.

6. La aplicación del presente protocolo deberá realizarse respecto de las denuncias que se presenten por las personas integrantes de la comunidad universitaria, en razón de los actos de violencia de género situados en los siguientes supuestos:

- I. Los cometidos entre pares;
- II. Los cometidos por una autoridad universitaria o superior jerárquico en contra de otra persona integrante de la comunidad universitaria, y
- III. Los cometidos por una persona integrante de la comunidad universitaria en contra de una autoridad o superior jerárquico.

7. Cuando alguna tercera persona, sus colaboradores o trabajadores, con la que la Universidad tiene celebrado algún convenio o contrato, realice algún acto constitutivo de violencia de género en contra de quienes integran la comunidad universitaria, la víctima por sí misma o a través del primer contacto, podrá informar a la Oficina de la Abogacía General, la cual revisará el caso e iniciará las acciones legales a que haya lugar.

Asimismo, la víctima en términos del párrafo anterior, podrá recibir atención de conformidad con el presente protocolo.

## Marco conceptual

8. El presente apartado es un apoyo conceptual a la construcción del protocolo, y sólo será considerado como referencia y guía para la reflexión y mayor comprensión del documento:

- I. **Accesibilidad:** Principio en virtud del cual se procura el fácil acceso a los servicios universitarios a favor de la comunidad universitaria.
- II. **Ámbito universitario:** Comprende aquellas actividades que, sin ser realizadas en espacios universitarios, quedan sujetas a la aplicación del presente protocolo, toda vez que se realizan como consecuencia de actividades organizadas, coordinadas o apoyadas

por las autoridades competentes de la Universidad de Guadalajara en ejercicio de sus funciones.

- III. **Atención integral:** Conjunto de acciones en la que se identifican las necesidades y prioridades de la víctima con la finalidad de salvaguardar su integridad física y emocional, así como para informar y orientar.
- IV. **Autoridad universitaria:** La autoridad, órgano de gobierno o personal universitario a quienes la Universidad de Guadalajara ha conferido legítimamente la atribución para realizar una función o tomar una determinación.
- V. **Buena fe:** Las autoridades presumirán la buena fe de las personas denunciantes. Las personas que intervengan con motivo del ejercicio de sus derechos no deben criminalizarla o responsabilizarla por su situación y deben brindarle los servicios de ayuda, atención y asistencia desde el momento en que lo requiera, así como respetar y permitir el ejercicio efectivo de sus derechos.
- VI. **Comisión Permanente de Responsabilidades y Sanciones competente:** En el ámbito de su competencia, podría referirse a la Comisión Permanente de Responsabilidades y Sanciones del Consejo General Universitario, la Comisión Permanente de Responsabilidades y Sanciones del Consejo del Sistema de Universidad Virtual, las Comisiones Permanentes de Responsabilidades y Sanciones de los Consejos de Centro Universitario y de los Consejos de División, la Comisión Permanente de Responsabilidades y Sanciones del Consejo Universitario de Educación Media Superior, o las Comisiones Permanentes de Responsabilidades y Sanciones de los Consejos de Escuela.
- VII. **Comunidad universitaria:** Es la comunidad conformada según lo señalado por el artículo 10 de la Ley Orgánica de la Universidad de Guadalajara.
- VIII. **Concentración:** Principio que supone que la mayor parte de los actos procesales se realice en un número muy reducido de actuaciones, lo que permitirá que el proceso se abrevie lo más posible.
- IX. **Condiciones de vulnerabilidad:** Se refiere a información sobre si la víctima presenta alguna discapacidad permanente, alguna aptitud sobresaliente, o pertenece algún grupo étnico o de la diversidad sexual, está embarazada o cuenta con otra condición por la cual pueda resultar discriminada.
- X. **Conflicto de interés:** La afectación del desempeño neutral, imparcial y objetivo de las personas que intervienen en el proceso de atención y las autoridades que intervienen en el procedimiento de responsabilidades, en razón de intereses personales, familiares o de negocios, entre otros.
- XI. **Debida diligencia:** Las autoridades deberán realizar todas las actuaciones necesarias dentro de un tiempo razonable, en especial las relativas a la prevención, ayuda, atención,

asistencia, derecho a la verdad y justicia, a fin de que la víctima sea tratada y considerada como sujeto titular de derecho. Tratándose de casos de violencia contra las mujeres, la debida diligencia será reforzada.

- XII. Debido proceso:** Principio que implica que el procedimiento debe realizarse con independencia, imparcialidad y transparencia, dentro de los plazos establecidos, sin dilaciones injustificadas y de conformidad con las disposiciones normativas aplicables. Deberá oírse a las partes de manera directa y en igualdad de circunstancias, y proporcionarles la información del desarrollo del procedimiento, cuando así lo soliciten.
- XIII. Denuncia:** Acto mediante el cual la persona o una tercera persona, hace del conocimiento del primer contacto, de la posible comisión de un acto de violencia.
- XIV. Derechos humanos de las mujeres:** Son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales contenidos en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención sobre los Derechos de la Niñez, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará) y demás instrumentos internacionales en la materia.
- XV. Derechos universitarios:** Los derechos conferidos a quienes integran la comunidad universitaria, en la Ley Orgánica de la Universidad de Guadalajara y en la normatividad que, de esta deriva, en el marco de los derechos humanos.
- XVI. Dignidad:** La dignidad humana es un valor, principio y derecho fundamental base y condición de todos los demás. Implica la comprensión de la persona como titular y sujeto de derechos, y a no ser objeto de violencia o arbitrariedades por parte del Estado o de los particulares.
- XVII. Discapacidad:** Impedimento que presentan algunas personas para lograr una participación en sociedad de manera plena, efectiva y en igualdad de condiciones con las demás y que puede estar provocado por una deficiencia física o motora, sensorial, psíquica o mental.
- XVIII. 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; también se entenderá como discrimina-

ción, la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.

- XIX. Diversidad sexual:** Hace referencia a todas las posibilidades de asumir, expresar y vivir la sexualidad, así como de asumir identidades y orientaciones sexuales (distintas en cada cultura y persona). Es el reconocimiento de que todos los cuerpos, todas las sensaciones y todos los deseos tienen derecho a existir y manifestarse sin más límites que el respeto a los derechos de las otras personas.
- XX. Enfoque de derechos de la infancia:** Este enfoque implica considerar a los niños y niñas participantes activos y titulares de derechos; promueve el ejercicio efectivo de los derechos de los niños y niñas; utiliza las normas y principios de la Convención y otros instrumentos de derecho internacionales como guía para orientar los comportamientos, acciones, programas, leyes y políticas; desarrolla la capacidad de los niños y niñas, como titulares de derechos, de reclamar sus derechos, así como la de los garantes de derechos para cumplir sus obligaciones hacia la infancia.
- XXI. Enfoque de interseccionalidad:** Este enfoque permite revelar las variadas identidades, exponer los diferentes tipos de discriminación y desventajas que se pueden presentar como consecuencia de la combinación de distintas condiciones de identidad, como sexo, nacionalidad, género, clase, entre otras. Toma en consideración los contextos históricos, sociales y políticos y también conlleva reconocer que las experiencias y condiciones individuales únicas pueden fomentar un tipo de opresión o discriminación específica y distinta a la de otra persona o grupo con el que comparta una condición de identidad.
- XXII. Enfoque diferencial y especializado:** Se reconoce la existencia de grupos de población con características particulares o con mayor situación de vulnerabilidad en razón de su edad, género, preferencia u orientación sexual, etnia, discapacidad u otros. Este principio incluye la adopción de medidas que respondan a la atención de dichas particularidades y grado de vulnerabilidad, reconociendo igualmente que ciertos daños sufridos por su gravedad requieren de un tratamiento especializado para dar respuesta a su rehabilitación y reintegración a la sociedad.
- XXIII. Enfoque intercultural:** Este enfoque reconoce la coexistencia de diversidades culturales en las sociedades actuales, las cuales deben convivir con una base de respeto hacia sus diferentes cosmovisiones, derechos humanos y derechos como pueblos.
- XXIV. Enfoque o perspectiva de derechos humanos:** El enfoque basado en los derechos humanos se centra en los grupos que históricamente han sido más discriminados e implica adoptar distintas perspectivas con las cuales se hagan efectivos los derechos de todas las personas, a través de identificar sus diferencias, reconocerlas, así como garantizar que el tratamiento que se les da a las mismas no se traduzca en un obstáculo para que puedan gozar de sus derechos.

- XXV. Enfoque transformador:** Las distintas autoridades realizarán, en el ámbito de sus respectivas competencias, los esfuerzos necesarios encaminados a que las medidas de ayuda, protección, atención, asistencia y reparación integral a las que tienen derecho las personas presuntamente agraviadas, contribuyan a la eliminación de los esquemas de discriminación y marginación que pudieron ser la causa de los hechos victimizantes.
- XXVI. 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.
- XXVII. Género:** se refiere a los atributos que, social, histórica, cultural y geográficamente, se le han asignado a los hombres y a las mujeres. Género se utiliza para referirse a las características o estereotipos que social y culturalmente se consideran identificados como “masculinos” y “femeninos”. Dichas características pueden abarcar desde las funciones que se le han asignado a uno u otro sexo (proveer vs. cuidar), las actitudes que se les imputan (racionalidad, fortaleza, asertividad vs. emotividad, solidaridad, paciencia), hasta las formas de vestir, caminar, hablar, pensar, sentir y relacionarse.
- XXVIII. Identidad de género.** Es la vivencia interna e individual del género, tal como cada persona la siente, misma que puede corresponder o no con el sexo asignado al nacer. Incluye la vivencia personal del cuerpo, que podría o no involucrar la modificación de la apariencia o funcionalidad corporal a través de tratamientos farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida. También incluye otras expresiones de género como la vestimenta, el modo de hablar y los modales. Se desarrolla, por lo general, entre los 18 meses y los tres años de edad.
- XXIX. Identidad sexogenérica:** Es la construcción de identidad y de autodenominarse en relación con la sexualidad, y abarca aspectos biológicos, expresiones en relación con el género, la preferencia sexual, la forma de expresar, el deseo y las prácticas para hacerlo.
- XXX. Igualdad de género:** Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.
- XXXI. Igualdad sustantiva:** Es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.
- XXXII. Imparcialidad:** Principio por el cual las autoridades competentes intervienen sin tomar partido, ajeno a intereses de las partes, y sin favorecer indebidamente a alguien.
- XXXIII. Inclusión:** Enfoque que responde positivamente a la diversidad de las personas y a las diferencias individuales, proporcionando un acceso equitativo y haciendo ajustes permanentes para permitir la participación en los procesos políticos, económicos, sociales, culturales, civiles o de cualquier otro tipo, de todas las personas y valorando su aporte a la sociedad.

- XXXIV. Inmediatez:** Principio que obliga a las autoridades a acercarse a las partes que conforman un asunto y a estar a su alcance.
- XXXV. Inmueble universitario:** Instalaciones físicas que posee o administra la Universidad de Guadalajara.
- XXXVI. Interculturalidad:** La presencia e interacción equitativa de diversas culturas y la posibilidad de generar expresiones culturales compartidas, adquiridas por medio del diálogo y de una actitud de respeto mutuo.
- XXXVII. Legalidad:** Principio que implica que todo acto emitido por las autoridades competentes, derivado de la implementación del protocolo, deberán estar debidamente fundados y motivados, y no deberán contravenir a las normas aplicables.
- XXXVIII. Lenguaje incluyente y no sexista:** El lenguaje incluyente y no sexista se refiere a toda expresión verbal o escrita que hace explícito el femenino y el masculino, pero que además se refiere con respeto a todas las personas. Es importante saber que la manera en que nos expresamos y comunicamos, también puede constituir formas de discriminación, reforzando y transmitiendo los estereotipos de género, denostando las reivindicaciones sociales y ejerciendo violencia simbólica contra las mujeres y las personas de la diversidad sexual. La reeducación en el lenguaje significa un medio para transitar a una cultura en favor de la igualdad y el reconocimiento de los derechos de las mujeres.
- XXXIX. Machismo:** Es el conjunto de actitudes y prácticas aprendidas sexistas, vejatorias u ofensivas llevadas a cabo en pro del mantenimiento de órdenes sociales en los que las mujeres, son sometidas o discriminadas.
- XL. Medidas cautelares:** Mecanismos para evitar la consumación de un hecho irreparable o la producción de daños de difícil reparación.
- XLI. Micromachismo:** Las sutiles e imperceptibles maniobras y estrategias de ejercicio del poder de dominio masculino en lo cotidiano, que atentan en diversos grados contra la autonomía femenina. Pueden ser artes, trucos, tretas y manipulaciones hábiles con los que los varones intentan imponer a las mujeres sus propias razones, deseos e intereses en la vida cotidiana.
- XLII. Modalidades de violencia:** Las formas, manifestaciones o los ámbitos de ocurrencia en que se presenta la violencia contra las mujeres.
- XLIII. No criminalización:** Las autoridades no deberán agravar el sufrimiento de la víctima, ni tratarla en ningún caso como sospechosa o responsable de la comisión de los hechos que denuncie. La estigmatización, el prejuicio y las consideraciones de tipo subjetivo deberán evitarse.
- XLIV. Pares:** Integrantes de un mismo grupo con condiciones o intereses similares.

- XLV. Partes:** La persona víctima y la persona señalada como responsable que participan en un proceso de atención o procedimiento de responsabilidades, derivados de casos de violencia de género.
- XLVI. Persona denunciante:** Quien presenta la denuncia ante el primer contacto, bien sea en su carácter de víctima o de tercera persona.
- XLVII. Persona señalada como responsable:** Persona a quien se le imputa la comisión de un acto de violencia en agravio de quien forma parte de la comunidad universitaria.
- XLVIII. 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 justifican basándose en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres. También indica las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.
- XLIX. Pertinencia cultural:** realizar acciones adecuadas a las necesidades, demandas, contextos y visiones de los diferentes pueblos y comunidades de México.
- L. Presunción de inocencia:** Tanto el primer contacto como la Comisión Permanente de Responsabilidades y Sanciones competente, deberán abstenerse de presentar públicamente como responsable de la comisión de la falta, a la persona señalada como responsable en tanto se determine, mediante la resolución correspondiente, si se acredita o no el acto de violencia que se le imputa.
- LI. Primeros Auxilios Psicológicos:** Son las técnicas, herramientas y/o asistencia inmediata destinadas a ayudar a la población afectada por un incidente o evento crítico para reducir su nivel de estrés.
- LII. Primeros contactos:** Personas responsables de brindar atención y contención emocional a víctimas de actos de violencia; realizar la primera valoración de riesgo de la víctima; recibir las denuncias derivadas de dichos actos de violencia y turnarlas a la autoridad competente; y, en su caso, solicitar las medidas cautelares necesarias.
- LIII. Principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres:** Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de género, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, las relacionadas con las obligaciones familiares y con el estado civil de las personas.
- LIV. Principio pro persona:** Es el deber de acudir a la norma más amplia o a la interpretación más extensiva, cuando se trata de reconocer derechos fundamentales e inversamente, a la norma o a la interpretación más restringida, si se busca establecer restricciones permanentes al ejercicio de los derechos o de su suspensión extraordinaria, por lo que, ante la existencia de varias posibilidades de solución a un mismo problema, obliga a optar por la que protege en términos más amplios.

- LV. Proceso de atención:** Proceso que inicia desde que una víctima acude al primer contacto en razón de considerar que ha sufrido un acto de violencia, y puede concluir de dos formas, ya sea con la atención integral brindada a la víctima o, en su caso, si la víctima decide presentar su denuncia, con la remisión de la misma a las autoridades universitarias competentes; sin perjuicio de un seguimiento posterior, en caso de ser necesario.
- LVI. Redes de apoyo:** Refiere a aquellas personas o instituciones que pueden o pudieran brindar a la persona de violencia de género el apoyo emocional o recursos materiales/económicos.
- LVII. Sexo:** se refiere a las diferencias biológicas entre el hombre y la mujer, a sus características fisiológicas, a la suma de las características biológicas que define el espectro de los humanos personas como mujeres y hombres o a la construcción biológica que se refiere a las características genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas sobre cuya base una persona es clasificada como macho o hembra al nacer.
- LVIII. Tercera persona:** Cualquier persona que tenga conocimiento de algún acto de violencia y lo haga del conocimiento del primer contacto.
- LIX. Transversalidad:** es el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas
- LX. Universidad:** Universidad de Guadalajara
- LXI. UPI:** Unidad Para la Igualdad.
- LXII. Víctima:** Integrante de la comunidad universitaria que considera que ha sufrido un acto de violencia y lo hace del conocimiento del primer contacto o de la Comisión Permanente de Responsabilidades y Sanciones competente.
- LXIII. Victimización secundaria:** La acción u omisión institucional que genera un maltrato físico y/o psicológico a las víctimas y/o a las y los testigos en el proceso de atención previsto en el presente Protocolo. También se presenta victimización secundaria cuando se culpa del acto de violencia a la víctima se utiliza un lenguaje inapropiado por parte del personal con quien tiene contacto, se destinan espacios inadecuados para las entrevistas o la recepción de las denuncias, se le formulan preguntas repetitivas y excesivas sobre los mismos actos de violencia, entre otras.
- LXIV. Violencia:** El uso deliberado e ilegítimo del poder o de la fuerza, cualquiera que sea su naturaleza, por una o varias personas, que vulnere o tenga probabilidades de vulnerar a otra u otras en su dignidad, integridad, libertad, seguridad o propiedad, incluidos el aco-

so y el hostigamiento, cualquiera que sea la variante que asuman, tales como laboral, sexual, de género, digital, o escolar.

**LXV. Violencia contra las Mujeres:** Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público.

**9.** Las autoridades involucradas en la implementación del presente protocolo, deberán regirse por los siguientes enfoques transversales y principios de actuación:

- I. Igualdad jurídica entre la mujer y el hombre;
- II. Respeto a la dignidad humana;
- III. No discriminación;
- IV. Principio Pro persona;
- V. Debida diligencia, misma que deberá ser reforzada tratándose de casos de violencia contra las mujeres;
- VI. Confidencialidad;
- VII. Imparcialidad;
- VIII. Debido proceso;
- IX. Accesibilidad;
- X. No victimización secundaria,
- XI. No represalias en contra de las víctimas;
- XII. Cero tolerancia a las conductas de violencia;
- XIII. Perspectiva de género;
- XIV. Perspectiva de derechos humanos;
- XV. Enfoque transformador;
- XVI. Enfoque de infancia;
- XVII. Enfoque intercultural, y
- XVIII. Enfoque interseccional.

**10.** Las autoridades universitarias, en el ámbito de sus respectivas competencias, cuando se vean involucradas niñas, niños y/o adolescentes, ya sea en calidad de persona señalada como responsable, víctima o como tercera persona, deberán garantizar el ejercicio de sus derechos a la seguridad jurídica y al debido proceso para lo cual realizarán, entre otras cuestiones, lo siguiente:

- I. Garantizarán el derecho de niñas, niños y adolescentes a ser representados en los procedimientos contenidos en el presente protocolo;
- II. Garantizarán la posibilidad de que expresen su opinión, ya sea directamente o a través de su representante y que sus opiniones sean escuchadas por las autoridades competentes;
- III. Proporcionarán información clara, sencilla y comprensible para las niñas, niños y adolescentes sobre los procedimientos y medidas de protección que se regulan en el presente protocolo;
- IV. En caso de que se requiera que una niña, niño o adolescente sea entrevistada, realice una declaración, participe en una audiencia o participe en cualquier actuación, la instan-

cia universitaria competente tomará en consideración su edad, madurez, estado psicológico, así como cualquier otra condición específica, y en su caso, podrá realizarla con el auxilio de familiares o la persona de su confianza. Se evitará la confrontación de la persona menor de edad con la persona señalada como responsable

- V. Implementarán medidas para proteger a niñas, niños y adolescentes durante su participación en los procesos regulados por este protocolo, y garantizarán el resguardo de su integridad emocional, identidad y datos personales, y
- VI. Las demás que se consideren convenientes para garantizar sus derechos.

**11.** En caso de que se requiera, la persona primer contacto buscará facilitar a la persona denunciante, los servicios gratuitos de un intérprete o traductor, que la auxilie y guíe durante el proceso de atención, o en su caso, ante el procedimiento de responsabilidades, y en su caso, en la implementación de las resoluciones.

**12.** Las autoridades universitarias, en el ámbito de sus respectivas competencias, deberán garantizar el ejercicio al derecho a la seguridad jurídica y al debido proceso, a las personas que se encuentren involucradas en calidad de víctima o como tercera persona, en el proceso de atención o en el proceso de responsabilidades, para lo cual se realizarán, entre otras cuestiones, lo siguiente:

- I. Garantizarán el resguardo de su identidad y datos personales, para evitar algún tipo de victimización secundaria;
- II. Tratarán a las personas con respeto, preservando su dignidad, su integridad y el ejercicio pleno de sus derechos humanos;
- III. Respetarán su derecho a recibir información veraz y suficiente que les permita decidir sobre las opciones de atención;
- IV. Utilizarán técnicas audiovisuales en los casos en que se determine que es necesario evitar la confrontación de la mujer con la persona señalada como responsable;
- V. Promoverán medidas de reeducación para las personas agresoras, teniendo como principal objetivo la rehabilitación y eliminación de las conductas de violencia de género;
- VI. Promoverán que los procesos sean libres de estereotipos y elementos discriminatorios por razón de género;
- VII. Las demás que se consideren convenientes, para garantizar sus derechos.

## DE LA PREVENCIÓN

**13.** Con base en la función formativa y educativa de la Universidad, la Prevención de la Violencia de Género será un pilar fundamental para la Universidad, como una de las mejores estrategias para combatir y transformar los estereotipos sociales y culturales de género que resultan en actos de violencia presentados en distintos tipos y modalidades. También se considera que desde la Prevención es posible construir relaciones igualitarias basadas en el respeto a la diversidad y la multiculturalidad, teniendo como base el compartir y construir criterios de igualdad, equidad, tolerancia, no discriminación e inclusión entre todas las personas que forman parte de la comunidad universitaria.

**14.** En la Universidad, la Prevención tendrá un espacio preponderante y ésta se hará visible a través de los diferentes planes y programas que se estarán elaborando a través del diálogo con la comunidad universitaria.

**15.** Lo anterior será materializado por la Unidad para la Igualdad adscrita a la Vicerrectoría Ejecutiva, en colaboración con las distintas instancias universitarias, así como a través de colaboraciones académicas, docentes y estudiantiles, incluyendo la participación de personal administrativo de la Universidad mediante procesos participativos públicos y permanentes.

**16.** Asimismo, la Universidad promoverá la colaboración entre las distintas instancias universitarias, con el fin de integrar acciones de prevención de la violencia, y en lo específico la violencia de género, en la realización de sus funciones y en el cumplimiento de sus fines y atribuciones.

**17.** La Vicerrectoría Ejecutiva a través de la Unidad para la Igualdad, en el ámbito de sus atribuciones, en materia de prevención, realizará las siguientes acciones:

- I. Empezar actividades formativas, de capacitación y reeducativas con el fin de transformar estereotipos y relaciones de violencia que han sido normalizadas e invisibilizadas históricamente. Lo anterior, con el objetivo de luchar en contra de los comportamientos sexistas y conductas que perpetúan desigualdades;
- II. Realizar acciones de difusión y comunicación del Protocolo para que las personas integrantes de la comunidad universitaria conozcan su contenido y procesos:
  - a) Se deberá elaborar una guía sobre las conductas de violencia de género que incluya contenidos orientados a prevenirlas y detectarlas;
  - b) Las personas integrantes de la comunidad universitaria deberán ser informadas de la existencia de este Protocolo y de su contenido. La difusión se realizará mediante actividades participativas, jornadas y foros de discusión, así como mediante campañas y documentos accesibles que faciliten la información y que den a conocer el Protocolo y sus principales características;
  - c) Las acciones de difusión serán también promovidas en todas aquellas instancias con las que la Universidad trabaja y colabora en temas diversos, así como en ámbitos universitarios en donde el alumnado realiza el servicio social y/o prácticas profesionales;
  - d) Además, el Protocolo deberá encontrarse publicado en todos los portales de la Universidad, así como en el micrositio de la Unidad para la Igualdad mostrando no solo el documento completo, sino también documentos ejecutivos e infografías de rutas de actuación para su fácil lectura y en versiones accesibles para todas las personas;
  - e) Mediante estas acciones, se deberá impulsar la cultura de la denuncia garantizando la confidencialidad y una atención especializada, desde los enfoques de género y de derechos humanos, intercultural, interseccional, de infancia en casos relacionados con personas menores de edad y bajo el principio de la debida diligencia reforzada en los procesos relacionados con la violencia contra niñas y mujeres por razones de género, y

- f) Se deberán generar acciones de difusión e información para que toda persona que se una a la Universidad con motivos laborales o académicos, conozca desde el momento de ingresar a la misma, los contenidos del presente documento.
- III. Elaborar e implementar el plan de capacitación y el proceso de formación especializada para la adecuada implementación del presente protocolo, que tenga como finalidad desarrollar capacidades en quienes desempeñen la labor de primer contacto, desde los diversos enfoques que son pilares del presente Protocolo, así como en las personas integrantes de las Comisiones Permanentes de Responsabilidades y Sanciones. Dicho programa contará con una acreditación que será otorgada por la Unidad Para la Igualdad y la Coordinación General Académica y de Innovación en colaboración con otras instancias universitarias;
  - IV. Crear en conjunto y diálogo permanente con toda la comunidad universitaria, el Programa de Igualdad entre hombres y mujeres y el Programa de Prevención de la violencia de género, ambos de la Universidad de Guadalajara, en adelante los Programas, ambos apegados a los principios rectores, propósitos y criterios del Plan de Desarrollo Institucional de la Universidad, así como a la normatividad aplicable;
  - V. Evaluar la implementación de los Programas acciones y políticas de prevención de la violencia e igualdad entre mujeres y hombres, cuyos resultados anuales serán presentados por la Unidad para la Igualdad;
  - VI. Contar con un registro estadístico desagregado que permita conocer el contexto particular en cada Centro Universitario y Escuela Preparatoria, para la adecuada creación de diversas estrategias en materia de prevención de las violencias e impulso a la igualdad;
  - VII. Proponer a las distintas instancias de la Universidad, la inclusión de contenidos en materia de igualdad y prevención de la violencia que se podrían implementar en diferentes programas curriculares;
  - VIII. Los programas deberán contar con datos que den cuenta de un diagnóstico situacional tanto de la desigualdad como de la violencia en el ámbito universitario. Su estructura, deberá contener las estrategias, líneas de acción, actividades e indicadores de cada instancia responsable de su implementación en concordancia con el Plan de Desarrollo Institucional, y
  - IX. Presentar informes anuales para dar cuenta de los resultados y avances en la ejecución y atención de los casos de violencia mediante la aplicación de este Protocolo.
  - X. Generar campañas de prevención de la violencia de género de forma permanente que tengan impacto en toda la red universitaria y
  - XI. Las demás que se desprendan de los programas rectores.

## DE LA ATENCIÓN

### Del primer contacto

18. La persona primer contacto es la instancia encargada de la atención integral a las personas que para ello acudan.

19. Las personas que desempeñen la labor de primeros contactos se encontrarán ubicadas en espacios físicos en cada centro universitario, preparatoria y sede administrativa. Para su adecuado

desempeño, deberán contar con espacios privados, accesibles para todas las personas, deberán ser de conocimiento para toda la comunidad universitaria y cubrirán la atención en horario matutino y vespertino.

**20.** Las personas de primer contacto que se encuentren en las Escuelas dependerán del orientador educativo y quienes se ubiquen en Centros Universitarios dependerán de la Secretaría Académica. En la Dirección General del Sistema de Educación Media Superior, el primer contacto dependerá de la Secretaría Administrativa. En el Sistema de Universidad Virtual, el primer contacto dependerá de la Dirección Administrativa.

**21.** Los asuntos de la Administración Central serán recibidos por la persona de primer contacto que se ubique en la Coordinación General de Recursos Humanos.

**22.** Todas las personas primeros contactos, deberán informar a través de los formatos que para tales efectos se establezcan, a la Unidad para la Igualdad, los datos cualitativos y cuantitativos, de los casos que atiendan.

**23.** La UPI será la instancia encargada de establecer el perfil mínimo con el que deberán contar las personas que funjan como primeros contactos.

**24.** Son atribuciones de la persona primer contacto, las siguientes:

- I. Brindar atención integral a las víctimas de actos de violencia realizados en los inmuebles, ámbitos o actividades universitarias, que acudan directamente o que le sean canalizadas;
- II. Procurar, de oficio o a petición de la persona, la primera atención psicológica, jurídica, médica o de trabajo social que requiera la víctima;
- III. Considerar las condiciones adecuadas para que el lugar en donde se realice la entrevista a la víctima sea neutral, seguro, cómodo, privado y en el cual no se presenten interrupciones;
- IV. Realizar la primera entrevista a la víctima, conforme a los principios, lineamientos y pautas establecidos en los protocolos que establezca la Universidad;
- V. Hacer del conocimiento de la víctima que sus datos personales son confidenciales y que se adoptarán las medidas necesarias para protegerlos;
- VI. Analizar los hechos que se sometan a su consideración a efecto de identificar y distinguir el tipo y modalidad de violencia, incluyendo si fue realizada por motivos de género, así como el carácter de la persona señalada como responsable y el contexto particular de la víctima;
- VII. Realizar la valoración del riesgo de la víctima y, en su caso, brindar la contención emocional que requiera;
- VIII. Informar y orientar a la víctima sobre los procedimientos, las vías y las distintas resoluciones posibles, derivado de la presentación de la denuncia;
- IX. Mantener la confidencialidad de la información que se obtenga, genere o resguarde con motivo del proceso de atención y de las denuncias recibidas, debiendo utilizarla únicamente para el cumplimiento de sus atribuciones, observando la legislación en materia

- de transparencia y protección de datos personales;
- X.** Solicitar, a las instancias universitarias competentes, la información necesaria para brindar la atención a la víctima, o para la tramitación de las denuncias que le sean presentadas;
  - XI.** Recibir y registrar las denuncias que sean presentadas por actos de violencia, incluida la violencia de género, utilizando el formato o sistema habilitado por la Universidad para tal efecto;
  - XII.** Remitir, a las autoridades universitarias competentes, las denuncias y su respectivo expediente dentro de los cuatro días hábiles siguientes a su recepción;
  - XIII.** Solicitar a las personas titulares de las instancias universitarias que decreten de manera provisional las medidas cautelares que se estimen pertinentes para proteger a las víctimas;
  - XIV.** Solicitar a la Comisión de Responsabilidades y Sanciones competente, que decrete o en su caso ratifique o modifique las medidas cautelares que se hubieren decretado de manera provisional;
  - XV.** Hacer del conocimiento de las autoridades externas que sean competentes para conocer del acto materia de la denuncia, y
  - XVI.** Informar a la víctima o a la tercera persona, sobre el trámite que le dio a la denuncia presentada.

**25.** La persona primer contacto deberá acreditar el proceso de formación especializada que para tales efectos determine la Unidad para la Igualdad de la Universidad.

**26.** Cuando una persona considere que ha sufrido algún tipo de violencia por una persona integrante de la comunidad universitaria, y acuda ante cualquier autoridad universitaria, integrante del personal académico o administrativo, éstos tendrán el deber de hacer de su conocimiento este Protocolo, así como informarle que puede acudir con el primer contacto.

**27.** Quienes integran la comunidad universitaria, al presenciar una conducta que pueda constituir un acto de violencia, tienen el deber de señalarla para que la persona agresora cese su comportamiento. Cualquier integrante de la comunidad universitaria testigo de un acto de violencia tiene el deber de informarlo a las autoridades universitarias competentes.

## DEL PROCESO DE ATENCIÓN

**28.** Para efectos del presente Protocolo, la presentación de la denuncia deberá ser de forma presencial, a través de la persona primer contacto que se ubique físicamente en cada Centro Universitario, Sistema, Escuela Preparatoria o en sede administrativa. En su caso, la presentación de una denuncia por la vía digital, a través de la plataforma que para tal efecto se habilite, tendrá por objeto que la información sea remitida al primer contacto para su valoración, integración y trámite.

**29.** Podrá presentar una denuncia quien considere haber sufrido un acto de violencia, o violencia de género. Asimismo, podrá presentar una denuncia quien tenga conocimiento directo de hechos materia del presente Protocolo. Esto último, tiene como fin estimular la vigilancia y corresponsabilidad social y comunitaria en materia de prevención de la violencia de género entre quienes integran la comunidad universitaria.

**30.** La persona de primer contacto será competente para recibir las denuncias que versen sobre actos de violencia, para lo cual no se exigirán más requisitos que los previstos en este apartado.

**31.** En caso de que la denuncia sea presentada ante una instancia universitaria distinta al primer contacto, dicha instancia deberá remitirla al primer contacto que corresponda dentro de los dos días hábiles siguientes a su recepción, informando de esta remisión a la víctima.

**32.** La persona primer contacto correspondiente, se excusará de conocer de las denuncias en las que tenga conflicto de interés, y en las que considere que su juicio carecería de objetividad y de neutralidad. En este caso, solicitará a la Comisión Permanente de Responsabilidades y Sanciones competente, asigne otro primer contacto para atender el asunto. Dicha determinación se hará del conocimiento de la víctima

**33.** Los plazos vinculados con cada una de las vías bajo las cuales podrá tramitarse la denuncia, correrán a partir del día en que se recibe el escrito por la autoridad competente para conocer del asunto.

**34.** Al presentar una denuncia, se deberá aportar la siguiente información:

- I. El nombre de la persona denunciante, la cual podrá solicitar que su identidad conserve el carácter de confidencial;
- II. El nombre de la víctima cuya identidad deberá conservarse con el carácter de confidencial;
- III. Si la víctima es menor de edad, el nombre y domicilio o correo electrónico de quienes ejerzan la patria potestad, tutela o guarda y custodia, de contar con esta información;
- IV. Domicilio o correo electrónico para recibir notificaciones;
- V. Descripción de los hechos debiendo señalarse con la mayor claridad posible, indicando las circunstancias de tiempo, modo y lugar;
- VI. Datos que permitan identificar a la persona señalada como responsable. Si la persona señalada como responsable es menor de edad, deberá indicarse el nombre y domicilio o correo electrónico de quienes ejerzan la patria potestad, tutela o guarda y custodia, de contar con esta información;
- VII. La información que pudiese ser de utilidad para el esclarecimiento de los hechos;
- VIII. La solicitud de medidas cautelares, en su caso;
- IX. Las pruebas con las que en su caso cuente y que estén relacionadas con los hechos denunciados, y
- X. Firma autógrafa o electrónica de contar con ella, o en su caso, huellas digitales estampadas ante la presencia de dos testigos.

**35.** De no reunir los requisitos antes referidos, el primer contacto lo hará del conocimiento de la persona denunciante al momento de la presentación de la denuncia. Si no fuese posible subsanar las inconsistencias en ese momento, el primer contacto, requerirá a la persona denunciante para que los satisfaga en un plazo máximo de tres días hábiles, apercibiéndole que, de no hacerlo, la denuncia se tendrá por no presentada.

**36.** A solicitud de la persona denunciante, el primer contacto podrá asesorarle a efecto de que la denuncia satisfaga los requisitos mencionados con anterioridad. Asimismo, para facilitar la presentación de la denuncia, la persona primer contacto levantará los datos necesarios a través del formato de atención (Anexo 1) o cualquier otro formato que para tal efecto se autorice, y que contribuyan al principio de accesibilidad para todas las personas.

**37.** En los siguientes supuestos, será necesario que la víctima ratifique la denuncia, dentro de los cinco días hábiles siguientes a su presentación:

- I. Cuando se hubiera presentado en forma electrónica;
- II. Cuando la denuncia hubiera sido presentada por una tercera persona;
- III. Cuando el escrito carezca de firma o huellas digitales, y
- IV. Cuando la denuncia hubiera sido presentada en forma anónima, siempre y cuando sea posible notificar a la persona denunciante.

**38.** Las denuncias sobre violencia de género podrán realizarse de manera anónima o, en su caso, se podrá resguardar con carácter de confidencial la identidad de la persona denunciante.

**39.** La denuncia podrá presentarse directamente por las niñas, niños o adolescentes, o por medio de sus representantes y tratándose de asuntos relacionados con personas menores de edad, deberán realizarse todas las diligencias desde un enfoque de derechos de la infancia y los demás aplicables al presente protocolo.

**40.** Cuando la denuncia se presente directamente por las niñas, niños o adolescentes o sean involucrados como personas víctimas o personas señalada como responsable, el primer contacto deberá dar aviso y notificar del hecho a quienes ejerzan la patria potestad, tutela o guarda y custodia, así como a la Procuraduría de Protección de Niñas, Niños y Adolescentes. En este supuesto, no será necesaria la ratificación de la denuncia.

**41.** Cuando la denuncia presentada por una tercera persona involucre a niñas, niños o adolescentes, en calidad de víctima, la denuncia se tramitará, por lo que no será necesaria la ratificación.

**42.** Cuando por alguna circunstancia no sea posible identificar o localizar a quienes ejerzan la patria potestad, tutela o guarda y custodia de niñas, niños o adolescentes, o éstos decidan no comparecer, el primer contacto correspondiente cumplirá con su obligación de garantizar su derecho a ser representados, con la notificación que realice a la Procuraduría de Protección de Niñas, Niños y Adolescentes.

**43.** La persona primer contacto deberá entregar a la persona que presente la denuncia, una constancia de su recepción, en la que conste lugar, fecha y hora.

**44.** La persona primer contacto deberá realizar una entrevista a la persona presuntamente agraviada, y en su caso, apoyar en la presentación de la denuncia. La persona presuntamente agraviada, en dicha entrevista, decidirá si se hace acompañar por algún familiar o alguna persona de su con-

fianza. Sin embargo, en este supuesto, a juicio del primer contacto, las personas que la acompañen no podrán intervenir en la entrevista.

**45.** La persona primer contacto, a efecto de no causar victimización secundaria, deberá seguir las siguientes pautas de conducta durante la entrevista, así como los lineamientos establecidos en el **Anexo 2** del presente Protocolo:

- I. Proporcionar su nombre y expresar con pertinencia el alcance de su función y del acompañamiento que puede otorgar;
- II. Hacer énfasis en que la Universidad se guía por la política de cero tolerancia a las conductas de violencia y tiene un compromiso para sancionarlas y erradicarlas;
- III. Tomar nota de lo que narre la víctima, generando un ambiente de confianza para que las personas entrevistadas se sientan escuchadas y debidamente atendidas;
- IV. Indicar que de la entrevista se generará un informe, independientemente de que la víctima decida o no interponer la denuncia;
- V. Abstenerse de expresar a la víctima o a otras personas ajenas al procedimiento, opinión acerca de la existencia o inexistencia de violencia o respecto de las posibles consecuencias del procedimiento;
- VI. Evitar culpar a la víctima por el supuesto acto de violencia o sugerir que todo es una mala interpretación por parte de dichas personas;
- VII. Ser imparcial y evitar expresiones, sean o no verbales, que den a entender que no se le cree a la víctima, por ejemplo, “entendiste mal”, “a poco”, “no me digas”, “no puede ser” u otras análogas;
- VIII. Evitar cuestionar por qué si una situación ha durado mucho tiempo no presentó la denuncia antes o por qué ha tardado tanto tiempo en presentarla;
- IX. Mostrar respeto, generar empatía y escuchar atentamente lo que dice la víctima o darle la opción de que pueda asentarlo por escrito. En el caso de que se considere prudente grabar la entrevista en audio o video, se deberá solicitar el consentimiento expreso por escrito de la persona presuntamente agraviada;
- X. Recabar en una sola entrevista los elementos necesarios para presentar la denuncia. Sin embargo, si la víctima se encuentra en crisis emocional, el primer contacto podrá posponer la entrevista, a efecto de proporcionarle contención emocional y en su caso, canalizarla para atención psicológica especializada;
- XI. Explicar a la víctima el procedimiento para la atención de casos de violencia, las diferentes vías y resoluciones posibles, y
- XII. Evitar realizar alguna advertencia sobre las represalias que se pueden producir por interponer la denuncia.

**46.** Para el adecuado análisis de la posible conducta de violencia de género, la persona primer contacto deberá identificar los siguientes aspectos:

- I. Desigualdades, asimetría o relaciones de poder entre las partes.
- II. Si se está frente a una persona perteneciente a algún grupo en condiciones de vulnerabilidad, especialmente tratándose de mujeres adolescentes, personas de la población

de la diversidad sexual, personas con algún tipo de discapacidad o que sean integrantes de alguna comunidad indígena o pueblo originario o que puedan ser sujetas a una mayor discriminación derivado de su edad, religión, nacionalidad, estado de embarazo, condición económica, estatus migratorio, o cualquier otra característica que deba ser identificada y analizada en aras de aplicar el principio pro persona y los enfoques de género, interseccionalidad, derechos humanos, infancia e interculturalidad, de manera transversal en el desarrollo del procedimiento.

- III. La existencia de un daño de índole física o psicológica, así como algún tipo de riesgo.

En el análisis anterior, la persona primer contacto podrá proponer que la conducta materia de la denuncia, sea sustanciada como un acto de violencia de género en términos del presente Protocolo, o en su caso, como un acto de violencia.

**47.** El análisis que realice la persona primer contacto deberá ser sin estereotipos de género, libre de prejuicios y discriminación y se ajustará a los principios de la debida diligencia, misma que será reforzada en los casos relacionados con la violencia de género contra las mujeres y preservará la máxima confidencialidad de los actos denunciados. Para ello podrá auxiliarse de la Unidad para la Igualdad, adscrita a la Vicerrectoría Ejecutiva.

**48.** Considerando la orientación recibida por parte del primer contacto, la víctima manifestará si desea que se le continúe dando trámite a su denuncia a través de algunas de las vías que procedan; con independencia de lo anterior, la persona primer contacto podrá turnar de oficio la denuncia.

## DE LAS MEDIDAS CAUTELARES

**49.** Derivado de la situación de violencia o del caso particular, la persona primer contacto en el proceso de atención podrá solicitar a las personas titulares de las instancias universitarias que decreten de manera provisional las medidas cautelares que se estimen pertinentes para proteger a las víctimas.

Asimismo, podrá solicitar a la Comisión de Responsabilidades y Sanciones competente, que decrete o en su caso ratifique o modifique las medidas cautelares que se hubieren decretado de manera provisional.

Para evitar la consumación de hechos irreparables o la producción de daños de difícil reparación, la persona primer contacto podrá realizar la solicitud sin que para ello sea necesaria la remisión de la denuncia o el expediente correspondiente.

**50.** Las autoridades universitarias están obligadas a ejecutar las medidas cautelares que la Comisión Permanente de Responsabilidades y Sanciones competente imponga, a efecto de evitar la consumación de hechos irreparables o la producción de daños de difícil reparación.

**51.** Las medidas cautelares que podrán imponerse por la Comisión Permanente de Responsabilidades y Sanciones competente, dependiendo de la urgencia, la gravedad, la frecuencia, la posición

de poder, la probable recurrencia de la conducta denunciada, y la inminencia del riesgo, son las siguientes:

- I. Cuando se trate de un trabajador o trabajadora universitaria, la separación provisional del cargo, comisión o empleo;
- II. Cambio de dependencia, horario, turno, grupo o plantel/sede;
- III. Apercibimiento a la persona señalada como responsable para que cese la conducta denunciada y evite todo contacto con la víctima;
- IV. Garantía del goce de sus derechos universitarios;
- V. Apoyo académico, psicológico, médico, jurídico o cualquier otro necesario;
- VI. Prohibición expresa de proferir amenazas, intimidar, o llevar a cabo acciones adversas en contra de la persona que presenta la denuncia;
- VII. Dar parte a las instancias responsables de la seguridad pública, y
- VIII. Cualquier otra medida que se considere conveniente a juicio de la Comisión Permanente de Responsabilidades y Sanciones competente.

**52.** Estas medidas cautelares deberán notificarse a la persona señalada como responsable, a la víctima, a la persona titular de la dependencia de adscripción de la persona señalada como responsable o a cualquier otra autoridad que deba ejecutar la medida cautelar.

**53.** Las medidas cautelares, a solicitud del primer contacto, podrán hacerse extensivas por la Comisión Permanente de Responsabilidades y Sanciones competente, en favor de otras personas relacionadas con los hechos.

**54.** Primer contacto deberá tener acercamiento permanente con la víctima, mantendrá contacto con la Comisión Permanente de Responsabilidades y Sanciones competente para informar sobre los avances en la investigación, cuidando los datos que sean de carácter confidencial y que no obstruyan con el curso de la misma.

Asimismo, deberá asegurarse de que la víctima se encuentre estable, acuda en su caso, a la atención psicológica y que el asunto sea atendido desde la perspectiva de género y de derechos humanos.

## DE LAS SANCIONES

### De la Tramitación de la Denuncia

**55.** La persona primer contacto, una vez que haya realizado la entrevista y, en su caso, hubiese recibido la denuncia, realizará el análisis correspondiente, integrará el expediente y lo turnará, a las autoridades competentes para conocer del acto materia de la denuncia. A efecto de lo anterior, dentro de los cuatro días hábiles siguientes, la persona primer contacto procederá conforme a lo siguiente:

- I. Si el acto de violencia constituye una posible falta a la norma universitaria, remitirá la denuncia a la persona que funja como secretario de la Comisión de Responsabilidades y Sanciones competente, para que proceda a la investigación y, en su caso, inicie el procedimiento de responsabilidad;

- II. En caso de que la persona señalada como responsable sea un trabajador de la Universidad, informará a la Coordinación General de Recursos Humanos, para que en su caso realice los procedimientos legales en materia laboral a los que haya lugar, y
- III. Cuando se identifique cualquier presunta violación a los derechos universitarios por parte de las autoridades universitarias, se hará del conocimiento de la Defensoría de los Derechos Universitarios para los efectos a los que haya lugar.

**56.** Los procedimientos a que se refieren los incisos anteriores podrán desahogarse de manera simultánea, según sea el caso, por la instancia competente y conforme a las disposiciones normativas aplicables a cada caso.

**57.** En los procedimientos de responsabilidades que se generen derivados de la aplicación del presente protocolo, se deberá respetar el principio de presunción de inocencia y aplicar las reglas y lineamientos establecidos en el Reglamento de Responsabilidades Vinculadas con Faltas a la Normatividad Universitaria.

**58.** Lo establecido en el presente apartado no limita cualquier otro derecho que la normatividad universitaria otorgue a las personas integrantes de la comunidad universitaria, de presentar de manera directa ante las Comisiones de Responsabilidades y Sanciones correspondientes, las solicitudes que conforme a su derecho les correspondan.

**59.** La presentación de la denuncia interrumpe el término de prescripción de los procedimientos previstos en la normatividad universitaria.

**60.** Para determinar la competencia de las Comisiones de Responsabilidades y Sanciones, se procederá conforme a lo establecido en el artículo 37 del Reglamento de Responsabilidades Vinculadas con Faltas a la Normatividad Universitaria.

## De la Investigación

**61.** Si de la revisión de la información y el expediente remitido, la Comisión de Responsabilidades y Sanciones competente advierte que no cuenta con elementos suficientes para iniciar el procedimiento en contra de la persona señalada como responsable podrá acordar, entre otros, lo siguiente:

- I. Solicitar la asistencia de la víctima a fin de conocer mayores elementos respecto de su denuncia, y
- II. Iniciar una investigación de oficio para allegarse de las pruebas necesarias para incoarlo.

La investigación a que se refiere el punto anterior deberá ser exhaustiva, libre de estereotipos de género, y sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos, además a la Comisión de Responsabilidades y Sanciones competente buscará allegarse de todos los elementos probatorios que le ayuden para la resolución y la identificación de la conducta de violencia de género denunciada.

**62.** Para efectos de realizar la investigación en términos del punto anterior, la Comisión de Responsabilidades y Sanciones competente podrá realizar, entre otras acciones, lo siguiente:

- I. Recibir y considerar toda clase de elementos de convicción pertinentes para el conocimiento de los hechos motivo de la denuncia, tales como: correos electrónicos, mensajes, fotografías, videos, audios o grabaciones, entre otros, con los que podría contar la víctima para demostrar los hechos, además de considerar las circunstancias de tiempo, modo y lugar en las que se desarrollan;
- II. Girar oficios a instancias y autoridades universitarias con el fin de solicitar información o documentación con la que pudieran contar y que apoyen al esclarecimiento de los hechos, así como otras acciones que permitan obtener oficiosamente información o documentación que se considere necesaria;
- III. Verificar la posible existencia de denuncias previas presentadas en contra de la persona señalada como responsable, y
- IV. Allegarse de información respecto del contexto laboral o académico del espacio o ámbito universitario en el que se circunscriben los hechos motivo de la denuncia.

**63.** La investigación, así como la asistencia o participación de la víctima en el procedimiento de responsabilidades deberá conducirse con perspectiva de género y de derechos humanos, así como respetando los principios de legalidad, igualdad y no discriminación, dignidad e integridad personal, a efecto de que no exista victimización secundaria.

## **DEL PROCEDIMIENTO DE RESPONSABILIDADES**

**64.** El procedimiento de responsabilidades inicia una vez que la Comisión de Responsabilidades y Sanciones competente realice el emplazamiento a la persona señalada como responsable, derivado de la denuncia remitida por la persona primer contacto, o de manera directa por la víctima.

**65.** La Comisión de Responsabilidades y Sanciones competente, tomando a consideración la propuesta del Primer Contacto, determinará si la conducta materia de la denuncia corresponde a violencia de género, en cuyo caso sustanciará el procedimiento de responsabilidad en términos de lo dispuesto por el presente Protocolo, el Reglamento de Responsabilidades Vinculadas con Faltas a la Normatividad Universitaria y la normatividad aplicable, y en caso de determinar que no se trata de violencia de género seguirá las disposiciones normativas universitarias aplicables para desahogar el procedimiento de responsabilidad.

**66.** En su ámbito de competencia, las Comisiones de Responsabilidades y Sanciones, seguirán el procedimiento de responsabilidades en términos de lo establecido en la Ley Orgánica, el Estatuto General, el Reglamento de Responsabilidades Vinculadas con Faltas a la Normatividad Universitaria y demás normatividad aplicable.

**67.** La Comisión de Responsabilidades y Sanciones competente, podrá auxiliarse de la Unidad para la Igualdad, así como de las dependencias universitarias que considere convenientes y de personas expertas en la materia, para el desahogo del procedimiento de responsabilidades.

**68.** El procedimiento de responsabilidades, así como la resolución que emita la Comisión de Responsabilidades y Sanciones competente, como resultado de dicho procedimiento, deberá realizarse con perspectiva de género, de derechos humanos, con interseccionalidad, con base en las disposiciones normativas en la materia, y tomando en consideración, entre otros, los siguientes elementos:

- I. Previo al análisis de fondo, se deberá advertir y analizar:
  - a) Si existen situaciones de poder, contextos de desigualdad estructural y/o contextos de violencia que deriven en un desequilibrio entre las partes,
  - b) La identificación de interseccionalidad en términos de desventajas y/o discriminaciones de la persona, y
  - c) Determinar si el material probatorio es suficiente o si, por el contrario, es necesario recabar más pruebas con el fin de dilucidar si se está ante un contexto de desequilibrio, conforme a lo descrito en el punto anterior.
- II. Durante el análisis del fondo, al apreciar los hechos y valorar las pruebas:
  - a) Se deberá desechar cualquier estereotipo o prejuicio de género, a fin de visibilizar las situaciones de desventaja que puedan generar dichos estereotipos o prejuicios, y
  - b) Analizarlos con sensibilidad sobre las múltiples consecuencias que tiene el género en la vida de las personas;
- III. Además de lo anterior, al aplicar el derecho o las disposiciones normativas durante el análisis de fondo, se deberá considerar lo siguiente:
  - a) Resolver con base en estándares de derechos humanos nacionales e internacionales, y
  - b) Interpretar las disposiciones aplicables, tomando en consideración el posible impacto diferenciado que éstas pueden tener en ciertas poblaciones de personas como mujeres, niñas, personas con discapacidad, de la diversidad sexual, entre otras.

## DE LAS SANCIONES

**69.** La Universidad cuenta con los mecanismos y procedimientos que permiten determinar responsabilidades y aplicar las sanciones a que haya lugar, por los actos de violencia de género que cometan las personas integrantes de la comunidad universitaria, de conformidad con la Ley Orgánica, el Estatuto General, el Reglamento de Responsabilidades Vinculadas con Faltas a la Normatividad Universitaria, así como de las demás disposiciones aplicables.

**70.** La normatividad universitaria reconoce como sanciones aplicables con motivo de la comisión de las conductas establecidas en el presente Protocolo, las siguientes:

- I. Amonestación;
- II. Apercibimiento;
- III. Suspensión hasta por un año, según el caso;
- IV. Expulsión definitiva;
- V. Separación definitiva del cargo, e
- VI. Inhabilitación para desempeñar otro tipo de empleo en la Universidad.

**71.** Además de las sanciones antes referidas, las personas que integran la comunidad universitaria deberán atender a las medidas reeducativas dentro del programa de reducción que realice la UPI y que, en su caso, establezca la autoridad competente.

## De las Medidas Reeducativas

**72.** Son medidas reeducativas aquellas que tienen como finalidad generar procesos de reeducación a través de la deconstrucción de estereotipos de género que promueven, reproducen y perpetúan conductas de violencia por razones de género.

**73.** Las medidas reeducativas que emitan las autoridades correspondientes deberán ser cumplidas a través del programa de formación para la erradicación de las conductas de violencia de género que para tales efectos realice la Unidad para la Igualdad, en coordinación con el Centro de Estudios de Género, la Defensoría de los Derechos Universitarios, la Coordinación General Académica y de Innovación, la Coordinación General de Recursos Humanos, el Programa de Género del Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas y demás instancias involucradas en la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de género de la Universidad.

## De los Tipos y Modalidades de Violencia

**74.** Será sancionada cualquier persona que realice en contra de quienes integran la comunidad universitaria, un uso deliberado e ilegítimo del poder o de la fuerza, cualquiera que sea su naturaleza, por una o varias personas, que vulnere o tenga probabilidades de vulnerar a otra u otras en su dignidad, integridad, libertad, seguridad o propiedad, con independencia del tipo o modalidad de violencia.

En este sentido, la violencia se presenta en distintos tipos como física, psicológica, sexual, digital, entre otros; llevándose a cabo en diferentes ámbitos o modalidades, como la violencia laboral, docente, comunitaria, política, entre otras.

**75.** Será sancionada en lo específico la violencia de género, entendida como el uso deliberado e ilegítimo del poder o de la fuerza, cualquiera que sea su naturaleza, ejercido por una o varias personas, que vulnere o tenga probabilidades de vulnerar a otra persona o grupos de personas, con base en su género, sexo, orientación sexual, que cause un daño o sufrimiento físico, psicológico o sexual.

**76.** La violencia de género implica una violación a los derechos humanos que perpetúa los estereotipos de género y que niega la dignidad, la autodeterminación y el derecho al desarrollo de las personas. Es importante referir que cualquier persona, sin importar su sexo, puede sufrir o incurrir en

actos que configuran violencia de género. Sin embargo, se reconoce que en el contexto estudiantil existen personas en situación de vulnerabilidad como las principales víctimas de ésta (**mujeres, personas transgénero, personas con identidad de género no binario, personas homosexuales**).

**77.** En atención a lo anterior, algunas de las manifestaciones de la violencia y en específico de la violencia de género, que serán sancionadas, de manera enunciativa más no limitativa, son las siguientes:

- I. **Violencia Psicológica.** Es cualquier acto u omisión que dañe o pueda dañar la estabilidad psicológica de una persona, propiciando su aislamiento, la devaluación de su autoestima y/o alteraciones a su salud mental, afectando su capacidad de autogestión y desarrollo personal. Este tipo de violencia puede expresarse a través de conductas como las siguientes:
  - a) Tratar a una persona con negligencia, ironía o actitudes devaluatorias, incluidas las gesticulaciones y obscenidades mediante señas, miradas o expresiones corporales;
  - b) Generar o difundir rumores con el fin de causar menosprecio, afectación o humillación a una persona;
  - c) Realizar o incitar a realizar, agresiones verbales a través de burlas, bromas, gritos, insultos, comentarios denigrantes o hirientes, apodosos o humillaciones en perjuicio de una persona;
  - d) Formular comparaciones y/o críticas destructivas con el fin de generar un perjuicio, daño o afectación a la estabilidad emocional de la persona a quien van dirigidas;
  - e) Realizar acciones con el fin de desvalorar, intimidar o controlar las actuaciones, actividades, comportamientos, planes y/o decisiones de una persona, las cuales pueden manifestarse en chantaje, prohibiciones, exclusión social, marginación, descalificación, condicionamiento, manipulación, coacción, amenazas, entre otras;
  - f) Demeritar o resaltar los defectos por encima de los valores y virtudes de la persona, atentando contra su autoestima, y
  - g) Emitir expresiones, frases o palabras que sean sexistas, machistas, misóginas o que puedan resultar ofensivas por referirse, en forma despectiva o con odio, al grupo vulnerable al que pertenece la persona.
  
- II. **Violencia Física.** Es cualquier acto que inflige o genera daño no accidental, haciendo uso de la fuerza física, algún tipo de arma, sustancia u objeto que pueda provocar o no lesiones, ya sean internas, externas, o ambas. Este tipo de violencia puede expresarse a través de conductas como las siguientes:
  - a) Dar golpes, jaloneos, empujones, pellizcos, bofetadas, cachetadas, patadas, palizas o utilizar cualquier parte del cuerpo con el fin de provocar un daño corporal a una persona;

- b) Agredir físicamente provocando la generación de hematomas, magulladuras, heridas, fracturas, esguinces, dislocaciones, o algún menoscabo a la salud;
- c) Realizar o intentar realizar ataduras, estrangulamientos o generar asfixia;
- d) Obligar a una persona al consumo de sustancias como alcohol o drogas;
- e) Utilizar armas, objetos punzocortantes o cualquier otro objeto con el fin de causar un daño o menoscabo en la salud, y
- f) Utilizar objetos incendiarios, sustancias químicas o cualquier otro medio para provocar quemaduras en forma intencional a una persona.

**III. Violencia sexual.** Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de una persona y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Este tipo de violencia se expresa a través de conductas como las siguientes:

- a) Realizar actos de acoso y/u hostigamiento sexual. Se entiende por acoso sexual y por hostigamiento sexual lo siguiente:
  - i. **Acoso sexual:** Asedio con fines o móviles lascivos o sexuales, conllevando a un estado de indefensión y riesgo para la persona a la que se dirige, con independencia de que se realice en uno o varios eventos.
  - ii. **Hostigamiento sexual:** Ejercicio de poder que se manifiesta a través del asedio con fines o móviles lascivos o sexuales, valiéndose de la posición jerárquica derivada de las relaciones laborales, docentes o cualquier otra que implique subordinación de la persona presuntamente agraviada a la persona presuntamente agresora.

Se consideran actos de violencia sexual, entre otras conductas, las siguientes:

- i. Realizar silbidos, señales con las manos o a través de los movimientos del cuerpo, miradas o gestos con connotación sexual.
- ii. Tener contacto físico, sugestivo o de naturaleza sexual sin consentimiento, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones, acorralamiento, pellizcos, roces.
- iii. Manifestar de forma reiterada y sin consentimiento, directa o indirectamente el interés sexual por una persona, ya sea de manera presencial o por cualquier medio de comunicación
- iv. Realizar conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos y/o intereses sexuales, o al de alguna otra u otras personas.
- v. Espiar a una persona mientras se cambia de ropa o está en el sanitario.
- vi. Presionar para obtener fotografías o imágenes en cualquier circunstancia o con el agravante de que sea en ropa íntima o desnuda.
- vii. Exhibir fotografías o imágenes con contenido pornográficos o en ropa interior con intenciones sugerentes de carácter sexual.
- viii. Realizar promesas para obtener un beneficio personal a cambio de favores de naturaleza sexual.

- ix. Condicionar la prestación de un trámite o servicio o evaluación escolar a cambio de que la persona acceda a acudir a citas fuera del ámbito académico y escolar o realizar conductas sexuales de cualquier naturaleza.
- x. Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona individualmente o en grupo que hagan referencia a la apariencia o con connotación sexual, bien sean presenciales o a través de medios digitales, incluyendo redes sociales.
- xi. Realizar comentarios, burlas, chistes o bromas sugerentes respecto de la vida sexual o identidad sexo genérica de otra persona, sean de manera presencial o a través de medios digitales.
- xii. Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual de forma reiterada y sin consentimiento fuera del centro educativo.
- xiii. Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual, sin consentimiento.
- xiv. Exhibir o enviar a través de algún medio físico o digital contenido de naturaleza sexual, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora.
- xv. Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona.
- xvi. Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas, sin consentimiento
- xvii. Video grabar, audio grabar, fotografiar o elaborar videos reales o simulados de contenido sexual íntimo de una persona sin su consentimiento o mediante engaño.
- xviii. Exponer, distribuir, difundir, exhibir, reproducir, transmitir, comercializar, ofertar, intercambiar y compartir imágenes, conversaciones, audios o videos de contenido sexual íntimo de una persona a sabiendas de que no existe consentimiento, mediante materiales impresos, correo electrónico, mensajes telefónicos, redes sociales o cualquier medio tecnológico.

**b) Violación.** Entendiéndose como tal, el introducir sin consentimiento, total o parcialmente el miembro viril en el cuerpo de una persona, vía vaginal, oral o anal; también se considerará violación el introducir con fines eróticos-sexuales y sin consentimiento, un objeto o instrumento en el cuerpo de una persona, ya sea por vía vaginal o anal.

**IV. Violencia digital.** Es cualquier acto que se presenta a través de las tecnologías de la información y la comunicación, plataformas de internet, redes sociales, aplicaciones de mensajería instantánea, correo electrónico, o a través de cualquier otro espacio digitalizado y que atente contra la integridad, la dignidad, la intimidad, la libertad, la vida privada de las personas o que le cause afectación o daño psicológico, físico o sexual. Se manifiesta a través de conductas como:

**a) Ciberacoso.** Entendiéndose como tal el comportamiento repetitivo que busca atemorizar, afectar, molestar, enfadar o humillar a una persona, realizado a tra-

vés de espacios digitalizados, haciendo uso de amenazas, insultos, comentarios hirientes, mensajes de odio, entre otros.

- b) Enviar imágenes, videos o información no solicitados, tratándose de contenido que puedan resultar en un daño o afectación para la persona receptora.
- c) Difundir, sin consentimiento, contenido, textos, fotografías, videos y/o datos personales, impresiones gráficas o sonoras, sean verdícas, alteradas o apócrifas, cuando se trate de niñas, niños o adolescentes.

Además de las anteriores, las conductas establecidas como formas o ámbitos en los que se expresan otras manifestaciones de violencia, que se realicen a través de espacios digitalizados, también pueden ser consideradas como violencia digital.

**V. Violencia Docente.** Son aquellas conductas que dañen la autoestima, así como el desarrollo profesional, educativo y personal de estudiantes, a través de actos u omisiones que realice el personal académico, atentando contra su libertad, dignidad y seguridad.

**VI. Violencia Laboral.** Es la ejercida por las personas que tienen un vínculo laboral o análogo con la persona a la que se dirige, con independencia de la relación jerárquica; y consiste en la acción u omisión que atenta contra la igualdad y dignidad y por tanto daña su autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad e impide su desarrollo armónico. Esta modalidad de violencia se puede manifestar a través de conductas como las siguientes:

- a) Descalificar el trabajo realizado por razones discriminatorias;
- b) Proferir amenazas, humillaciones o intimidaciones, vinculadas a cuestiones del ámbito laboral, y
- c) Impedir a las mujeres llevar a cabo el período de lactancia, o cualquier otra forma de discriminación en este sentido, prevista en las disposiciones normativas aplicables.

**78.** Las conductas previamente establecidas pueden ser utilizadas como guía, por las autoridades competentes, para determinar la materialización de actos constitutivos de violencia, con el fin de sancionarlos en términos de la normatividad universitaria.

**79.** Para la aplicación del presente Protocolo, se deberá considerar, para las conductas antes referidas, que se realicen por razones de género, esto es, con base en el género, sexo, identidad de género u orientación sexual de la persona.

**80.** En caso de duda sobre si se está ante una conducta constitutiva de violencia en razón de género, deberá actuarse de conformidad a lo establecido por el presente Protocolo.

**81.** En todo lo no previsto en el presente apartado “De la Sanción”, se observará lo dispuesto en la Ley Orgánica de la Universidad de Guadalajara, Estatuto General, Reglamento de Responsabilidades Vinculadas con Faltas a la Normatividad Universitaria de la Universidad de Guadalajara,

así como lo establecido en la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Jalisco, en la Ley de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes en el Estado de Jalisco, sus respectivos reglamentos y demás disposiciones aplicables.

## Del Sistema Único de Información

---

**82.** Compete a la Coordinación General de Planeación y Evaluación (CGPE) en conjunto con la UPI, la creación del Sistema Único de Información (SUI).

**83.** El SUI es el registro confidencial de casos de violencia de género que tendrá como finalidad ser un sistema que contenga la desagregación de datos de cada caso particular con la finalidad de generar estadísticas, analizar sus resultados y diseñar medidas e indicadores que contribuyan a la prevención, atención, seguimiento y sanción de estos casos.

**84.** Las personas primeros contactos, integrantes de las Comisiones de Responsabilidades y Sanciones, así como la UPI y la CGPE serán las únicas instancias que cuenten con acceso a la información contenida en el sistema, para tales efectos, se habilitarán únicamente los apartados correspondientes a cada instancia de acuerdo a sus competencias.

**85.** El sistema dependerá de la UPI, y la misma generará un informe anual que contenga los tipos, modalidades, sanciones, espacios de ocurrencia y medidas emitidas para fines estadísticos y que abonen a los objetivos del programa de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de género.

**86.** Las personas encargadas de alimentar el sistema, contarán previamente con una capacitación impartida por la CGPE.

## DE LA ERRADICACIÓN

---

**87.** Desde la Universidad se realizarán todos los esfuerzos necesarios para erradicar la violencia en todas sus manifestaciones, principalmente y atendiendo a una deuda histórica, aquella violencia que denota relaciones de poder y falta de oportunidades que han afectado principalmente a las mujeres. Para ello, todas las acciones que emanen de la prevención, la atención y la sanción de la violencia de género tienen como fin último su eliminación y erradicación.

**88.** Al ser la violencia de género, un problema estructural basado en la desigualdad entre hombres y mujeres, que prevalece a través de la impunidad, la Universidad mantendrá una política de cero tolerancia frente a las conductas de violencia y buscará prevenirlas a través de las políticas y estrategias transversales de prevención, así como atenderlas y sancionarlas a partir de mecanismos especializados, para que de manera progresiva y sostenida, se logre reducirlas y eliminarlas de cualquier espacio y ámbito universitario.

**89.** Como parte de las estrategias para erradicación de la violencia de género, se realizarán por parte de la Unidad para la Igualdad, campañas y procesos de formación permanente que tengan

como objetivo principal, generar una conciencia colectiva sobre lo que son las conductas de violencia por razón de género y sobre cómo eliminarlas de todos los espacios de la Universidad.

**90.** La Universidad elaborará dos programas rectores, el de igualdad entre mujeres y hombres y el de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia. A través de ellos, se establecerán las estrategias, líneas de acción y actividades que deberán implementar cada instancia responsable. La medición de sus resultados será anual y la misma deberá contener indicadores de gestión, así como de impacto.

**91.** Para el adecuado análisis del contexto de las violencias de género y su evolución, la Universidad contará con un sistema de información. Dicho sistema se alimentará de información estadística proveniente del registro de casos de violencia de género, así como de diversos estudios y encuestas que se han realizado y se realizarán desde los distintos espacios de la Universidad.

**92.** La transformación profunda para lograr la erradicación de la violencia, implica la participación activa de todas y todos, y por ello, los esfuerzos deben permear en todos los niveles, en todos los espacios y en todas las personas que forman parte de la comunidad universitaria.

**93.** De esta manera, y en cumplimiento de los objetivos del presente protocolo, así como aquellos que deriven de los programas rectores, nuestros esfuerzos estarán encaminados a la erradicación de la violencia de género en la Universidad.

## TRANSITORIOS

**PRIMERO.** El presente Protocolo entrará en vigor seis meses después de su publicación en La Gaceta de la Universidad de Guadalajara. Lo anterior, con el objetivo de generar los programas, estrategias y el sistema para su adecuada implementación.

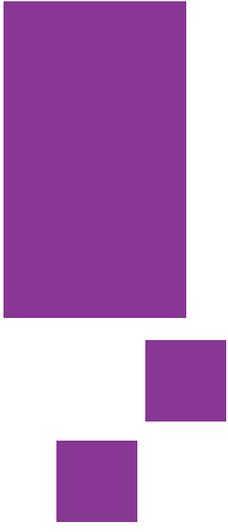
**SEGUNDO.** El Sistema de Información Única para casos de violencia de género deberá estar en funcionamiento a los ciento veinte días hábiles posteriores a la publicación del protocolo.

**TERCERO.** La Unidad para la Igualdad llevará a cabo en un plazo no mayor a noventa días posteriores a la publicación del protocolo, un plan de capacitación y formación del personal que fungirá como primer contacto y de integrantes de las Comisiones Permanentes de Responsabilidades y Sanciones, todos de la Red Universitaria, a efecto de estar en condiciones de su adecuada implementación previa entrada en vigor.

**CUARTO.** La Unidad para la Igualdad podrá, en caso de ser necesario, modificar el formato de atención de primer contacto incluido en el presente Protocolo, así como adicionar otros formatos que considere pertinentes.

ANEXO 1

# FORMATO DE ATENCIÓN DE PRIMER CONTACTO



## FORMATO DE ATENCIÓN DE PRIMER CONTACTO

<b>Nombre de quien atiende:</b>	
<b>Número de folio o expediente:</b>	
<b>Fecha de atención:</b>	
<b>Instancia de atención donde se ubica el primer contacto</b>  a) Centro Universitario o Sistema: b) Escuela Preparatoria c) Administración General	
<b>Datos de identificación y contacto de la víctima</b>  Nombre: Domicilio: Teléfono: Centro de estudios o de adscripción: Edad: Es: Alumna (o) Trabajador (a) Profesor (a) Otro (especificar)	
<b>Análisis de hechos</b>	
<b>Conductas o comportamientos que originan la afectación</b>	
<b>Circunstancias de tiempo, modo y lugar</b> Identificar las acciones previas realizadas por la víctima (atención a otra instancia de la universidad, denuncia presentada etc...)	
<b>Conducta de violencia</b>  *En todos los casos en los que la víctima sea mujer o niña se actualiza el estándar de protección que deriva del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, así como el interés superior de la infancia en casos de personas menores de edad y los demás que correspondan, considerando el principio de máxima protección, así como los enfoques de género, derechos humanos, interseccionalidad e interculturalidad.	
<b>Identificar tipos y modalidades</b>  <b>Tipos:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Física</li></ul>	

- Psicológica
- Sexual
- Digital
- Otra: \_\_\_\_\_

**Modalidades:**

- Laboral
- Docente
- Institucional
- Comunitaria
- Política
- Otra: \_\_\_\_\_

**Relación víctima con la persona señalada como responsable**

**Alumna – Alumno**

**Alumno – Alumna**

**Alumna- Alumna**

**Alumno – Alumno**

**Profesor- profesora**

**Profesora- profesor**

**Profesora- profesora**

**Profesor – profesor**

**Jefe- trabajadora**

**Jefa- trabajador**

**Trabajadora- trabajador**

**Trabajador- trabajador**

**Trabajadora- trabajadora**

**Persona externa**

**Otro (Especificar)**

**Peticiones de la persona denunciante**

**CONTEXTO**

**Identificación de característica de identidad de la persona peticionaria**

- Edad\*
- Sexo\*
- Género/ identidad de género/orientación sexual
- Nacionalidad\*
- Condición de discapacidad
- Identidad cultural
- Condición de salud
- Estado civil
- Estado de embarazo

- Otras características

**Condiciones de contexto particulares**

- Condición económica
- Nivel de educación o estudios que cursa
- Condición laboral o estudiantil
- Si cuenta con hijos y/o hijas

**Análisis de condiciones de vulnerabilidad por razones de género e identificación de relaciones asimétricas de poder**

**Pruebas presentadas**

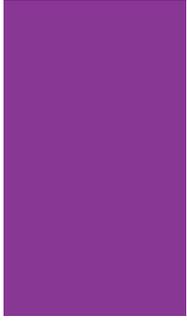
**Valoración de la situación de riesgo**

**Medidas cautelares solicitadas**

**Plan de emergencia**

ANEXO 2

# Lineamientos para la atención del primer contacto



## Lineamientos para la atención del primer contacto

El primer contacto realizará la primera entrevista que deberá cumplimentar los siguientes puntos:

1. Pregunta el nombre de la víctima y los datos generales que se encuentran en el formato de atención establecido como Anexo 1.
2. Menciona cuales son los alcances de la atención de primer contacto de acuerdo con los procedimientos del Protocolo y de las atribuciones de la Comisión de Responsabilidades y Sanciones, así como de la Defensoría de los Derechos Universitarios.
3. Pregunta cuál es el motivo de la visita.
4. Menciona que la información proporcionada es confidencial.
5. Menciona que hará anotaciones sobre la información proporcionada durante la entrevista e inicia a recabar información sobre la situación de violencia de género que se denuncia.
6. Pregunta nombre completo de la persona señalada como responsable, qué conductas realizó, así como su relación con la víctima (alumna, alumno, profesor, profesora etc.)
7. Pregunta si otras personas presenciaron las conductas y en su caso recaba los datos generales.
8. Pregunta cuándo ocurrieron las conductas.
9. Pregunta dónde ocurrieron las conductas.
10. Pregunta si cuenta con evidencia/s de las conductas referidas y si han sido recurrentes.
11. Pregunta si conoce de conducta/s similar/es por parte de la/s persona/s señalada/s como responsable/s.
12. Pregunta cómo le han afectado física/emocional/laboral/socialmente las conductas narradas.
13. Indaga si existe/n alguna/s condiciones de vulnerabilidad no detectada/s durante la entrevista.
14. Pregunta qué acciones ha realizado ante lo narrado.
15. Pregunta si cuenta con el apoyo de algún familiar/conocido de confianza/amistad para contacto/apoyo en caso necesario.
16. Corroborar con la persona, la narración de los antecedentes y la situación de riesgo.,
17. Explica la violencia identificada.
18. Menciona de manera general el proceso a seguir, incluyendo los tiempos y los pasos a seguir.
19. Pregunta si tiene alguna duda sobre la información proporcionada.
20. Informa a la persona que se le contactará para el seguimiento de su atención.
21. De acuerdo a la valoración de la situación de riesgo, el primer contacto podrá: Solicitar al titular de la instancia universitaria para que imponga medidas cautelares de forma provisional, así como solicitar a la Comisión de Responsabilidades y Sanciones competente para que imponga o, en su caso, modifique o ratifique las medidas cautelares en caso de considerarlo necesario.
22. Canalizar para la atención psicológica o médica en caso de ser necesario.

ANEXO 3

# Ruta de proceso de atención



# PROTOCOLO EN CASO DE VIOLENCIA DE GÉNERO

## DENUNCIA

Área médica y Psicológica en Centros Universitarios y Sistemas; así como Orientadores Educativos en Escuelas Preparatorias.

# 01

## PRIMER CONTACTO

En caso necesario, deriva para apoyo:

- ATENCIÓN MÉDICA
- TRABAJO SOCIAL
- CONTENCIÓN PSICOLÓGICA
- ORIENTACIÓN GENERAL

# 02

**2.1** Realización de análisis de la posible conducta de violencia

### IDENTIFICA:

Desigualdad, asimetría o relación de poder.

- Si forma parte de un grupo de mayor vulnerabilidad
- Existencia daño físico o psicológico (riesgo)

**2.2** En caso de que el acto de violencia se realice por un trabajador, o se considere violación de derechos universitarios

## PROCEDIMIENTO DE RESPONSABILIDADES

COMISIÓN DE RESPONSABILIDADES Y SANCIONES

**(CGU, CU'S, SEMS Y SUV)**

# 03

DEFENSORÍA DERECHOS UNIVERSITARIOS

Desahogo del procedimiento de queja por violación derecho universitario por autoridad

COORDINACIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

Análisis y revisión situación laboral

**3.1** Para el desahogo del procedimiento

INSTANCIAS QUE APOYAN A LAS COMISIONES:

- UNIDAD PARA LA IGUALDAD
- ABOGADO GENERAL
- EXPERTOS EN LA MATERIA

GENERACIÓN DE FORMATOS Y DOCUMENTOS DE APOYO

INICIO DEL PROCEDIMIENTO



CONCLUSIÓN DEL PROCEDIMIENTO

Las sanciones se encuentran establecidas en el reglamento de responsabilidades y as medidas reeducativas que emitan las autoridades correspondientes deberán ser cumplidas a través del programa de formación para la erradicación de las conductas de violencia de género.

La investigación deberá ser exhaustiva, libre de estereotipos de género, y sin prejuizar sobre la veracidad de los hechos, además a la Comisión de Responsabilidades y Sanciones competente buscará allegarse de todos los elementos probatorios que le ayuden para la resolución y la identificación de la conducta de violencia de género denunciada.

Previo al análisis de fondo, se deberá advertir y analizar:

- Si existen situaciones de poder, contextos de desigualdad estructural y/o contextos de violencia que deriven en un desequilibrio entre las partes,
- La identificación de interseccionalidad en términos de desventajas y/o discriminaciones de la persona, y
- Determinar si el material probatorio es suficiente o si, por el contrario, es necesario recabar más pruebas con el fin de dilucidar si se está ante un contexto de desequilibrio, conforme a lo descrito en el punto anterior.



**UNIDAD PARA LA IGUALDAD**  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN,  
SANCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE  
GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA**

