



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





ÍNDICE

JUSTIFICACIÓN	3
MARCO JURÍDICO APLICABLE	4
Internacional	4
Nacional	4
Universitario	4
DISPOSICIONES GENERALES	5
DE LA PREVENCIÓN	12
DE LA ATENCIÓN	14
Del primer contacto	14
Del proceso de atención	15
De las Medidas de Protección	19
DE LAS SANCIONES	20
Disposiciones Generales	20
Del Procedimiento de Responsabilidades	21
De la Investigación	22
De las Sanciones	23
DE LA ERRADICACIÓN	28
TRANSITORIOS	29
ANEXO.1 MARCO CONCEPTUAL	30
ANEXO.2 RUTA DE PROCESO DE ATENCIÓN	33
ANEXO.3 FORMATO DE ATENCIÓN DE PRIMER CONTACTO	35
ANEXO.4 LINEAMIENTOS PARA LA ATENCIÓN DEL PRIMER CONTACTO	39

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

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 General de Educación
- Ley General de Víctimas

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
- Reglamento de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia
- Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
- Ley de Atención a la Juventud del Estado de Jalisco
- Ley de Educación del Estado de Jalisco
- Ley de Atención a Víctimas del Estado de Jalisco

Universitario ._____

E) Normatividad Universitaria

- Ley Orgánica de la Universidad de Guadalajara
- Código de Ética de la Universidad de Guadalajara
- Estatuto General de la Universidad de Guadalajara
- Reglamento de la Defensoría de los Derechos Universitarios

DISPOSICIONES GENERALES .

1. El presente Protocolo 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 espacios y ámbitos universitarios, así como promover una cultura institucional de igualdad de género y prevención de la violencia de género;
- II. Definir mecanismos para orientar y atender a las personas que consideren que han sufrido violencia en razón de género;
- III. Establecer las instancias universitarias competentes para atender los casos de violencia de género en los espacios y ámbitos universitarios, así como algunos párametros que deberán seguirse en el procedimiento de responsabilidades, y
- IV. Definir las medidas de atención, así como orientar a las autoridades competentes sobre las posibles conductas de violencia y las respectivas sanciones aplicables.

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. El 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 presuntamente agresora y la persona presuntamente agraviada formen parte de la comunidad universitaria de la Universidad de Guadalajara.

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 persona presuntamente agraviada decida presentar su denuncia en términos del presente Protocolo.

La persona presuntamente agraviada que forme parte de la comunidad universitaria podrá recibir atención conforme al presente Protocolo, aun cuando desconozca la identidad de la persona presuntamente agresora.

5. 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.

6. 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 persona presuntamente agraviada podrá informar a la Oficina del Abogado General, que revisará el caso e iniciará las acciones legales a que haya lugar.

Asimismo, la persona presuntamente agraviada en términos del párrafo anterior, podrá recibir atención de conformidad con el presente Protocolo.

7. Para los efectos del presente Protocolo se entenderá por:

- 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 persona presuntamente agraviada, 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. **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 Responsa-

bilidades 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.

- VI. Comunidad universitaria:** Es la comunidad conformada según lo señalado por el artículo 10 de la Ley Orgánica de la Universidad de Guadalajara.
- VII. 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.
- VIII. Condiciones de vulnerabilidad:** Se refiere a información sobre si la persona presuntamente agraviada 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.
- IX. 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 persona presuntamente agraviada sea tratada y considerada como sujeto titular de derecho. Tratándose de casos de violencia contra las mujeres, la debida diligencia será reforzada.
- X. 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.
- XI. Denuncia:** Acto mediante el cual la persona presuntamente agraviada o una tercera persona, hace del conocimiento del primer contacto, de la posible comisión de un acto de violencia.
- XII. 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.
- XIII. 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.

- XIV. 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.
- XV. 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).
- XVI. Espacio universitario:** Instalaciones físicas que posee o administra la Universidad de Guadalajara.
- XVII. Enfoque o perspectiva de 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.
- XVIII. 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.
- XIX. 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.
- XX. Género:** El conjunto de atributos asignados socialmente a las personas a partir de su sexo. Es el que define, de acuerdo con los parámetros que se establecen en cada sociedad, cómo deben ser los hombres y las mujeres, cómo deben verse, cómo deben comportarse, a qué deben dedicarse, cómo deben relacionarse entre sí, etcétera.
- XXI. 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.
- XXII. Imparcialidad:** Principio por el cual las autoridades competentes intervienen sin tomar partido, ajeno a intereses de las partes, y sin favorecer indebidamente a alguien.

- XXIII. Legalidad:** Principio que implica que todo acto emitido por las autoridades competentes, derivado de la implementación del Protocolo, deberá estar debidamente fundados y motivados, y no deberán contravenir a las normas aplicables.
- XXIV. Medidas de protección:** Mecanismos para evitar la consumación de un hecho irreparable o la producción de daños de difícil reparación.
- XXV. Pares:** Integrantes de un mismo grupo con condiciones o intereses similares.
- XXVI. Partes:** Persona presuntamente agraviada y la persona presuntamente agresora que participan en un proceso de atención o procedimiento de responsabilidades, derivados de casos de violencia de género.
- XXVII. Persona presuntamente agraviada:** 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.
- XXVIII. Persona presuntamente agresora:** Persona a quien se le imputa la comisión de un acto de violencia en agravio de quien forma parte de la comunidad universitaria.
- XXIX. Persona denunciante:** Quien presenta la denuncia ante el primer contacto, bien sea en su carácter de persona presuntamente agraviada o de tercera persona.
- XXX. 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.
- XXXI. Presunción de inocencia:** Tanto el primer contacto como la Comisión Permanente de Responsabilidades y Sanciones competente, deberán abstenerse de presentar, 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.
- XXXII. Primer contacto:** Las personas en las áreas médicas y psicológicas en los Centros Universitarios, en el Sistema de Universidad Virtual, y en el Sistema de Educación Media Superior, así como las personas que fungen como Orientadores Educativos en las Escuelas Preparatorias, todos ellos estarán encargadas de brindar la atención integral y recibir las denuncias por actos de violencia. Además de lo anterior, podrán fungir como primer contacto aquellas personas que para tal efecto sean convocadas, y cumplan con los requisitos necesarios para desempeñarse como tal.
- XXXIII. 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.

- XXXIV. Proceso de atención:** Proceso que inicia desde que una persona presuntamente agraviada acude al primer contacto en razón de considerar que ha sufrido un acto de violencia, presenta su denuncia y que concluye, en su caso, con la remisión de la misma a las instancias universitarias competentes, así como la atención integral a la persona presuntamente agraviada.
- XXXV. Tercera persona:** Cualquier persona que tenga conocimiento de algún acto de violencia y lo haga del conocimiento del primer contacto.
- XXXVI. Universidad:** Universidad de Guadalajara
- XXXVII. Victimización secundaria:** La acción u omisión institucional que genera un maltrato físico y/o psicológico a las personas presuntamente agraviadas 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 persona presuntamente agraviada, 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.
- XXXVIII. 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 acoso y el hostigamiento, cualquiera que sea la variante que asuman, tales como laboral, sexual, de género, digital, o escolar.

8. Las autoridades involucradas en la implementación del presente Protocolo deberán regirse por los siguientes principios de actuación:

- I. Igualdad jurídica entre la mujer y el hombre;
- II. Respeto a la dignidad humana;
- III. No discriminación;
- IV. Pro persona;
- V. Debida diligencia, misma que deberá ser reforzada tratándose de casos de violencia contra las mujeres;
- VI. Perspectiva de género;
- VII. Perspectiva de derechos humanos;
- VIII. Confidencialidad;
- IX. Imparcialidad;
- X. Debido proceso;

- XI.** Accesibilidad;
- XII.** No victimización secundaria, y
- XIII.** Enfoque interseccional.

9. 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 presuntamente agresora, persona presuntamente agraviada 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 los niños, niñas 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 instancia 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 presuntamente agresora;
- 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.

10. En caso de que se requiera, el 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.

11. Las autoridades universitarias, en el ámbito de sus respectivas competencias, deberán garantizar el ejercicio al derecho a la seguridad jurídica y al debido proceso, cuando se encuentren involucradas en calidad de persona presuntamente agraviada o como tercera persona, en el proceso de atención o en el proceso de responsabilidades, para lo cual se realizará, 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 mujeres 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. En asuntos relacionados con violencia contra las mujeres, se abstendrán de obligar a las mujeres a participar en mecanismos de conciliación con la persona presuntamente agresora;
 - V. Utilizarán técnicas audiovisuales en los casos en que se determine que es necesario evitar la confrontación de la mujer con la persona presuntamente agresora;
 - VI. Promoverán medidas de reeducación para las personas agresoras, teniendo como principal objetivo la rehabilitación y eliminación de los rasgos de violencia;
 - VII. Promoverán que los procesos sean libres de estereotipos y elementos discriminatorios por razón de género;
 - VIII. En asuntos relacionados con violencia contra las mujeres, se evitará que la atención que reciba la mujer y la persona presuntamente agresora sea proporcionada por la misma persona;
 - IX. La atención brindada a las personas deberá guiarse por criterios de atención integral, efectividad, legalidad, uniformidad, auxilio oportuno y respeto de los derechos humanos, y
 - X. Las demás que se consideren convenientes, para garantizar sus derechos.

DE LA PREVENCIÓN .

12. 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.

13. 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.

14. 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.

15. 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.

16. 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;
 - 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 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;
- 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.

DE LA ATENCIÓN. _____

Del primer contacto

17. El primer contacto es la instancia encargada de la atención integral a las personas que para ello acudan.

18. Son atribuciones del primer contacto, las siguientes:

- I. Desempeñarse como primer contacto en las denuncias que sean presentadas por actos de violencia, incluida la violencia de género;
- II. Analizar los hechos que se sometan a su consideración, a efecto de identificar el acto de violencia de género, así como el carácter de la persona presuntamente agresora;
- III. Recibir, registrar en el formato o sistema habilitado para tal efecto, y remitir a la autoridad competente, las denuncias que le sean presentadas, y en su caso, atender a las personas que le canalicen; Solicitar, a las instancias universitarias competentes, la información que requiera para la atención de las denuncias que le sean presentadas;
- IV. Informar y orientar a la persona presuntamente agraviada sobre los procedimientos, las vías y las distintas resoluciones posibles, derivado de la presentación de la denuncia;
- V. Realizar la primera entrevista a la persona presuntamente agraviada, de conformidad con los principios establecidos en este Protocolo, haciendo de su conocimiento que su información será confidencial y se adoptarán las medidas necesarias para protegerla;
- VI. Considerar las condiciones adecuadas para que el lugar en donde se realice la entrevista sea neutral, seguro, cómodo, privado y en el cual no se presenten interrupciones;
- VII. Informar a la persona presuntamente agraviada o a la tercera persona, sobre el trámite que le dio a la denuncia presentada;
- VIII. Realizar la valoración del riesgo de la persona presuntamente agraviada, y en su caso, brindar la contención emocional que se requiera;
- IX. Mantener la confidencialidad de la información que se obtenga, genere o resguarde de las denuncias que le sean presentadas y utilizarla únicamente para los fines legales a los

- que haya lugar conforme lo establecido en el presente Protocolo;
- X.** Procurar, de oficio o a petición de la persona, la primera atención psicológica, jurídica, médica o de trabajo social que requiera la persona presuntamente agraviada;
 - XI.** Solicitar a la Comisión Permanente de Responsabilidades y Sanciones competente, que confirmen las medidas de protección para proteger los derechos de las personas presuntamente agraviadas, y
 - XII.** Determinar, en su caso, las autoridades competentes para conocer del acto materia de la denuncia.

19. El primer contacto deberá acreditar el proceso de formación especializada que para tales efectos determine la Unidad para la Igualdad de la Universidad.

20. 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.

21. 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. _____

22. Para efectos del presente Protocolo, la presentación de la denuncia deberá ser de forma presencial, a través del primer contacto que se ubique físicamente en cada Centro Universitario, Sistema o Escuela Preparatoria. 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 fines estadísticos, y en su caso, para su valoración y, si corresponde, para su integración y trámite.

23. Podrá presentar una denuncia la persona que considere haber sufrido un acto de violencia, o violencia de género. Asimismo, podrá presentar una denuncia la persona que 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.

24. El primer contacto será competente para recibir las denuncias, para lo cual no se exigirán más requisitos que los previstos en este apartado.

25. 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 persona presuntamente agraviada.

26. El 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 persona presuntamente agraviada.

27. 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.

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

- I. Nombre completo de la persona presuntamente agraviada y su adscripción laboral o escolar;
- II. Si la persona presuntamente agraviada 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;
- III. Domicilio o correo electrónico para recibir notificaciones;
- IV. Descripción de los hechos, estableciendo las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que ocurrieron, para ello el primer contacto recabará la información en el expediente correspondiente;
- V. Datos que permitan identificar a la persona presuntamente agresora, según sea el caso. Si la persona presuntamente agresora 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;
- VI. Los medios de prueba que en su caso ofrezca la persona presuntamente agraviada, incluyendo el nombre y los datos de localización de las y los testigos en caso de que los hubiera, y
- VII. Firma autógrafa o huellas digitales estampadas ante la presencia de dos testigos.

29. Cuando la denuncia no sea presentada por la persona presuntamente agraviada, la tercera persona además deberá proporcionar su nombre completo, y domicilio o correo electrónico para recibir notificaciones.

30. 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.

31. A solicitud de la persona denunciante, el primer contacto podrá asesorarla a efecto de que la denuncia satisfaga los requisitos mencionados con anterioridad. Asimismo, para facilitar la presentación de la denuncia, el primer contacto levantará los datos necesarios a través del formato de atención (**Anexo 3**) o cualquier otro formato que para tal efecto se autorice, y que contribuyan al principio de accesibilidad para todas las personas.

32. En los siguientes supuestos, será necesario que la persona presuntamente agraviada ratifique la denuncia, dentro de los cinco días hábiles siguientes a su presentación:

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

33. Las comunicaciones anónimas no podrán ser consideradas formalmente como denuncia, ni se desahogarán por lo prescrito por el presente Protocolo, salvo que la naturaleza o gravedad del asunto, a juicio de la Comisión Permanente de Responsabilidades y Sanciones competente, determine su desahogo de oficio o requiera para su tratamiento de la ratificación e identificación de parte de la persona presuntamente agraviada.

34. La denuncia podrá presentarse directamente por las niñas, niños o adolescentes, o por medio de sus representantes.

35. Cuando la denuncia se presente directamente por las niñas, niños o adolescentes o sean involucrados como personas presuntamente agraviadas o personas presuntamente agresoras, 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.

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

37. 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.

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

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

40. El 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 4** del presente Protocolo:

- I. Proporcionar su nombre y la dependencia de su adscripción 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 persona presuntamente agraviada, 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 persona presuntamente agraviada decida o no interponer la denuncia;
- V. Abstenerse de expresar a la persona presuntamente agraviada 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 persona presuntamente agraviada 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 persona presuntamente agraviada, 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 persona presuntamente agraviada 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 persona presuntamente agraviada 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 persona presuntamente agraviada 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.

41. Para el adecuado análisis de la posible conducta de violencia de género, el 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 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 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, el 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.

42. El análisis que realice el primer contacto deberá ser sin estereotipos de género, libre de prejuicios y discriminación y se ajustará a los principios de la debida diligencia y preservará la máxima confidencialidad de los actos denunciados. Para ello podrá auxiliarse de la Unidad para la Igualdad, adscrita a la Vicerrectoría Ejecutiva.

43. El primer contacto, una vez que se haya integrado o presentado la denuncia, y se hayan realizado la entrevista y el análisis correspondiente turnará, en su caso, dichos elementos a las autoridades competentes para conocer del acto materia de la denuncia, en términos del punto 51 del presente Protocolo.

44. Para efectos de lo anterior, y considerando la orientación recibida por parte del primer contacto, la persona presuntamente agraviada 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, el primer contacto podrá turnar de oficio la denuncia.

45. Cuando proceda, el primer contacto deberá turnar a las autoridades competentes, el expediente que haya integrado conforme a lo previsto en el presente apartado, dentro de los cuatro días hábiles siguientes de recibida la denuncia.

DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN _____

46. Derivado de la situación de violencia o del caso particular, el primer contacto en el proceso de atención, podrá solicitar a la Comisión Permanente de Responsabilidades y Sanciones competente, imponga las medidas de protección para proteger los derechos de las personas presuntamente agraviadas.

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

47. Las autoridades universitarias están obligadas a realizar las medidas de protección 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.

48. Las medidas de protección 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 presuntamente agresora para que cese la conducta denunciada y evite todo contacto con la persona presuntamente agraviada;
- 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.

49. Estas medidas de protección deberán notificarse a la persona presuntamente agresora, a la persona presuntamente agraviada y a la persona titular de la dependencia de adscripción de la persona presuntamente agresora.

50. Las medidas de protección, 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.

51. El primer contacto deberá tener acercamiento permanente con la persona presuntamente agraviada, 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 persona presuntamente agraviada 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

Disposiciones Generales

52. La presentación de una denuncia, dará inicio a las acciones legales en alguna o algunas de las siguientes vías, según las circunstancias del caso:

- I. **De responsabilidades:** aquella que se realiza ante la Comisión Permanente de Responsabilidades y Sanciones competente;
- II. **Laboral:** aquella que se realiza ante la autoridad competente en este ámbito, y
- III. **De queja:** aquella que se realiza ante la Defensoría de los Derechos Universitarios, por violación a derechos universitarios por parte de la autoridad universitaria.

53. Una vez que el primer contacto haya recibido la denuncia, entrevistado a la persona presuntamente agraviada y realizado el análisis correspondiente, si procede remitirá el expediente a la autoridad competente conforme a lo siguiente:

- I. Si la denuncia se refiere a un acto de violencia realizado entre pares; un acto de violencia realizado por una autoridad universitaria, o por un integrante de la comunidad universitaria en contra de una persona ajena a dicha comunidad o en contra de una autoridad, en espacios o ámbitos universitarios, remitirá copia a la Comisión Permanente de Responsabilidades y Sanciones competente, la cual procederá a desahogar el procedimiento de responsabilidades en los términos de la normatividad aplicable, y tomando en consideración lo establecido en el presente Protocolo;
- II. En los casos en donde la persona presuntamente agresora sea una autoridad universitaria, integrante del personal administrativo o integrante del personal académico, se remitirá copia a la autoridad competente para que proceda con la revisión de la situación laboral que corresponda, en términos de la normatividad aplicable, y
- III. En caso que se identifique una violación a un derecho universitario, se remitirá copia a la Defensoría de los Derechos Universitarios, para que, en su caso, proceda con el trámite correspondiente.

54. 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.

55. En los procedimientos de responsabilidades que se generen derivados de la aplicación del presente Protocolo, se deberá respetar el principio de presunción de inocencia.

56. 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.

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

58. Para determinar la competencia de las Comisiones Permanentes de Responsabilidades y Sanciones, se procederá conforme a lo siguiente:

- I. La Comisión Permanente de Responsabilidades y Sanciones del Consejo General Universitario, conocerá de los asuntos cuando la persona presuntamente agresora esté adscrita a la Administración General;
- II. La Comisión Permanente de Responsabilidades y Sanciones del Consejo del Sistema de Universidad Virtual, conocerá de los asuntos cuando la persona presuntamente agresora esté adscrita al Sistema;
- III. La Comisión Permanente de Responsabilidades y Sanciones del Consejo de Centro Universitario correspondiente o del Consejo Divisional, según corresponda, conocerán de los asuntos en donde se encuentre la adscripción de la persona presuntamente agresora, y
- IV. La Comisión de Responsabilidades y Sanciones del Consejo Universitario de Educación Media Superior o del Consejo de Escuela, según corresponda, conocerán de los asuntos en donde se encuentre la adscripción de la persona presuntamente agresora.

DEL PROCEDIMIENTO DE RESPONSABILIDADES

59. El procedimiento de responsabilidades inicia una vez que la Comisión Permanente de Responsabilidades y Sanciones competente acuerda el inicio del procedimiento, derivado de la denuncia remitida por el primer contacto, o de manera directa por la persona presuntamente agraviada.

60. La Comisión Permanente 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 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.

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 presuntamente agresora, podrá acordar, entre otros, lo siguiente:

- I. Solicitar la asistencia de la persona presuntamente agraviada, a fin de conocer mayores elementos respecto de su denuncia, y
- II. Iniciar una investigación 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 Permanente 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 Permanente 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 persona presuntamente agraviada 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 presuntamente agresora, 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 persona presuntamente agraviada 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.

64. En su ámbito de competencia, las Comisiones Permanentes de Responsabilidades y Sanciones, seguirán el procedimiento de responsabilidades en términos de lo establecido en la Ley Orgánica y el Estatuto General, ambos de la Universidad de Guadalajara, así como en la Circular de la Comisión Permanente de Responsabilidades y Sanciones del Consejo General Universitario relativa al procedimiento de responsabilidad con fecha del 22 de octubre de 2012, y demás disposiciones aplicables.

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

66. 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;
 - 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;
 - 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 internacionales, tomando a consideración no solo las normas nacionales, los tratados, convenciones y

otros instrumentos internacionales en materia de derechos humanos ratificados por México, sino también documentos como observaciones o recomendaciones generales de organismos internacionales, los precedentes nacionales, internacionales o de derecho comparado sobre el caso a resolver, y

- b) Interpretar las disposiciones aplicables, tomando en consideración el posible impacto diferenciado que éstas pueden tener en ciertos grupos de personas como mujeres, niñas o minorías sexuales.

67. En lo no previsto en el presente apartado, se observará lo dispuesto en la Ley Orgánica de la Universidad de Guadalajara, su Estatuto General, 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.

DE LAS SANCIONES

68. 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 y la Circular emitida por la Comisión de Responsabilidades y Sanciones del Consejo General Universitario el 22 de octubre de 2012, todos de la Universidad de Guadalajara, así como de las demás disposiciones aplicables.

69. 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 en sus derechos
 - a) De un día a un mes;
 - b) De un mes un día a dos meses;
 - c) De dos meses un día a tres meses;
 - d) De tres meses un día a cuatro meses;
 - e) De cuatro meses un día a cinco meses;
 - f) De cinco meses un día a seis meses;
 - g) De seis meses un día a siete meses;
 - h) De siete meses un día a ocho meses;
 - i) De ocho meses un día a nueve meses;
 - j) De nueve meses un día a diez meses;
 - k) De diez meses un día a once meses, y
 - l) De once meses un día a doce meses.
- IV. Expulsión definitiva;
- V. Separación definitiva del cargo, e
- VI. Inhabilitación para desempeñar otro tipo de empleo en la Universidad.

70. Además de las sanciones antes referidas, las personas que integran la comunidad universitaria deberán atender las medidas reeducativas que en su caso establezca la autoridad competente.

71. 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 formas, ámbitos o modalidades, como la violencia laboral y docente, entre otras.

72. 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, identidad de género u orientación sexual, que cause un daño o sufrimiento físico, psicológico o sexual.

73. 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 acoso y/u hostigamiento sexual, entre otras conductas, las siguientes:

- i. Realizar, generar o incitar a realizar señas, burlas, insultos, apodos, rumores, comentarios, preguntas inapropiadas, preguntas o insinuaciones de contenido sexual no deseados, incluyendo aspectos vinculados a la apariencia física.

- sica, en perjuicio de una persona;
 - ii. Difundir rumores respecto de la vida sexual o privada de una persona;
 - iii. Condicionar la prestación de un trámite, servicio, ejercicio de una atribución o función, actividad o evaluación escolar, a cambio de que la persona usuaria, estudiante o solicitante acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza;
 - iv. Realizar invitaciones no deseadas, a integrantes de la comunidad universitaria, para tener encuentros fuera de los espacios universitarios o para salir a citas, de forma repetitiva, agresiva u hostil;
 - v. Coaccionar a una persona, para que realice un acto u omisión en contra de su voluntad, a través de amenazas de carácter sexual;
 - vi. Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones y atribuciones, a sus obligaciones laborales, o actividades estudiantiles; realizar cambios negativos en el trato, o imponer medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual;
 - vii. Realizar actos de exhibicionismo corporal sexual en espacios y ámbitos universitarios.
 - viii. Exhibir o enviar mensajes, carteles, calendarios, imágenes, ilustraciones o videos de naturaleza sexual sin el consentimiento de la persona receptora;
 - ix. Tomar fotografías o grabar videos privados, íntimos o de contenido sexual de integrantes de la comunidad universitaria sin su consentimiento, o aun con su consentimiento cuando se trate de niñas, niños o adolescentes.
 - x. Amenazar con afectar negativamente la situación laboral o escolar de una persona si no se aceptan las invitaciones o propuestas sexuales;
 - xi. Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, sin el consentimiento de la persona, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jaloneos, o cualquier otro acto erótico-sexual, u obligar a la persona a realizarlos;
- 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 través 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 íntimo, privado, sexual o que puedan resultar en un daño o afectación para la persona receptora.
- c) Difundir, sin consentimiento, contenido íntimo, textos, fotografías, videos y/o datos personales, impresiones gráficas o sonoras, sean verídicas, alteradas o apócrifas, o aun con su consentimiento, cuando se trate de niñas, niños o adolescentes.

Además de las anteriores, las conductas establecidas como formas en las que se expresan otros tipos 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.

74. 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.

75. 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.

76. 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.

DE LA ERRADICACIÓN ● —————

77. 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.

78. 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.

79. 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.

80. 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.

81. 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.

82. 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.

83. 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 sesenta días hábiles siguientes al de su publicación en La Gaceta de la Universidad de Guadalajara.

SEGUNDO. Se abroga el Protocolo Universitario del Proceso de Atención para los casos de Violación a los Derechos Universitarios, incluidos la Violencia, el Acoso y Hostigamiento, y se derogan todas aquellas disposiciones de la normatividad universitaria que se contrapongan al presente Protocolo.

TERCERO. La atención y los procedimientos que versen sobre actos de violencia materia del presente Protocolo, que se hayan iniciado o se encuentren en trámite al momento de la entrada en vigor del presente, se desahogarán conforme a las normas aplicables en el momento del inicio de los mismos.

CUARTO. La Unidad para la Igualdad, en colaboración con la Oficina del Abogado General, contarán con un plazo de 90 días hábiles contados a partir de la entrada en vigor del presente Protocolo, para realizar la propuesta de dictamen mediante el cual se modifiquen los ordenamientos universitarios a que haya lugar.

QUINTO. La Unidad para la Igualdad llevará a cabo un plan de capacitación y formación del personal que fungirá como primer contacto y de los miembros de las Comisiones Permanentes de Responsabilidades y Sanciones, todos de la Red Universitaria, a efecto de estar en condiciones de aplicar el presente Protocolo, previo a su entrada en vigor.

SEXTO. Todo lo no previsto en el apartado DE LAS SANCIONES del presente Protocolo, será resuelto por las Comisiones Permanentes de Responsabilidades y Sanciones, y de Normatividad, ambas del Consejo General Universitario.

CUARTO. La Unidad para la Igualdad, en colaboración con la Oficina del Abogado General, contarán con un plazo de 90 días hábiles contados a partir de la entrada en vigor del presente Protocolo, para realizar la propuesta de dictamen mediante el cual se modifiquen los ordenamientos universitarios a que haya lugar.

QUINTO. La Unidad para la Igualdad llevará a cabo un plan de capacitación y formación del personal que fungirá como primer contacto y de los miembros de las Comisiones Permanentes de Responsabilidades y Sanciones, todos de la Red Universitaria, a efecto de estar en condiciones de aplicar el presente Protocolo, previo a su entrada en vigor.

SEXTO. Todo lo no previsto en el apartado DE LAS SANCIONES del presente Protocolo, será resuelto por las Comisiones Permanentes de Responsabilidades y Sanciones, y de Normatividad, ambas del Consejo General Universitario.

ANEXO 1

MARCO CONCEPTUAL



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

- **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.
- **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.
- **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.
- **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 discriminación, la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.
- **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.
- **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.
- **Igualdad sustantiva:** Es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

- **Inmediatez:** Principio que obliga a las autoridades a acercarse a las partes que conforman un asunto y a estar a su alcance.
- **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.
- **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.
- **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.
- **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.
- **Modalidades de violencia:** Las formas, manifestaciones o los ámbitos de ocurrencia en que se presenta la violencia contra las mujeres.
- **No criminalización:** Las autoridades no deberán agravar el sufrimiento de la persona presuntamente agraviada, 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.
- **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.
- **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.
- **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.

ANEXO 2

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

DEFENSORÍA DERECHOS UNIVERSITARIOS

Desahogo del procedimiento de queja por violación derecho universitario por autoridad

COORDINACIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

Análisis y revisión situación laboral

PROCEDIMIENTO DE RESPONSABILIDADES

COMISIÓN DE RESPONSABILIDADES Y SANCIONES

(CGU, CU'S, SEMS Y SUV)

03

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

ANEXO 3

FORMATO DE ATENCIÓN DE PRIMER CONTACTO



FORMATO DE ATENCIÓN DE PRIMER CONTACTO

Nombre de quien atiende:

Número de folio o expediente:

Fecha de atención:

1. Instancia de atención donde se ubica el primer contacto

- a) Centro Universitario o Sistema:
- b) Escuela Preparatoria
- c) Administración General

2. Datos de identificación y contacto de la persona presuntamente agraviada

Nombre:

Domicilio:

Teléfono:

Centro de estudios o de adscripción:

Es:

Alumna (o)

Trabajador (a)

Profesor (a)

Otro (especificar)

3. Análisis de hechos

2.1 Aspectos generales

Conductas o comportamientos que originan la afectación

Circunstancias de tiempo, modo y lugar Identificar las acciones previas realizadas por la persona presuntamente agraviada (atención a otra instancia de la universidad, denuncia presentada etc...)

Identificar posibles situaciones de violencia

Tipos:

- Física
- Psicológica
- Sexual
- Digital
- Otro: _____

Modalidades:

- Laboral
- Docente
- Otra: _____

2.1 Aspectos generales	<p>Relación persona presuntamente agraviada con la persona presuntamente agresora</p> <p>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 Otro (Especificar)</p>
	<p>Peticiones de la persona denunciante</p>
	<p>Conducta de violencia</p> <p>* En todos los casos en los que la persona presuntamente agraviada 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.</p>
2.2 Contexto	<p>Problemáticas sociales en las que se inserta la problemática/ Condiciones espacio temporales (puede ser en el marco de un movimiento feminista, una manifestación etc..)</p>
	<p>Identificación de característica de identidad de la persona peticionaria</p> <ul style="list-style-type: none"> • Edad* • Sexo* • Género/expresión de género/orientación sexual • Nacionalidad* • Condición de discapacidad • Identidad cultural • Condición de salud • Estado civil <p>Condiciones de contexto particulares</p> <ul style="list-style-type: none"> • Condición económica y patrimonial • Nivel de educación o estudios que cursa • Condición laboral o estudiantil • Si cuenta con hijos y/o hijas

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

Identificar la interacción entre la identidad de género y el contexto particular

Evaluar si el conflicto se inserta en una problemática general de la universidad (centro de estudios, carreta etc.) de violencia de género

Identificar relación de poder o jerárquica de la persona denunciante con la persona presunta agresora

Visibilizar la interacción entre la condición de género con otras condiciones de identidad y contexto

4. Valoración de la situación de riesgo

- 1. Evaluar si con motivo del conflicto existe riesgos para la vida e integridad de la persona peticionaria**
- 2. En su caso, solicitar las medidas de protección necesarias a la Comisión de Responsabilidades y Sanciones, la atención psicológica o médica que corresponda**

ANEXO 4

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 persona presuntamente agraviada y los datos generales que se encuentran en el formato de atención establecido como anexo 3.
- 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 presuntamente agresora, qué conductas realizó, así como su relación con la persona presuntamente agraviada (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 presuntamente agresora/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.** Corrobora 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 (anexo 1), el primer contacto podrá: Solicitar a la Comisión de Responsabilidades y sanciones la emisión de medidas de protección en caso de considerarlo necesario.
- 22.** Canalizar para la atención psicológica o médica en caso de ser necesario.



Protocolo para la prevención, atención,
sanción y erradicación de la violencia
de género en la Universidad de Guadalajara