Comunicación Oficial | 687

agosto 2026

Fecha publicación: 21 de agosto de 2026

IBERO
CIUDAD DE MÉXICO

Comunicación Oficial | 687

CONTENIDO

Rectoría

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA

TÍTULO PRIMERO 7
DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO ÚNICO 7
DISPOSICIONES GENERALES

TÍTULO SEGUNDO 12
MEDIDAS DE PREVENCIÓN

CAPÍTULO I 12
DISPOSICIONES GENERALES APLICABLES A LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN

CAPÍTULO II 16
DE LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN GENERALES Y ESPECÍFICAS

TÍTULO TERCERO 28
PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN ANTE ACTOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

CAPÍTULO I 28
COMITÉ DE ATENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

CAPÍTULO II 44
PROCEDIMIENTO

SECCIÓN PRIMERA 44
DISPOSICIONES GENERALES DEL PROCEDIMIENTO

SECCIÓN SEGUNDA 59
TRÁMITE DE LA QUEJA

TRANSITORIOS 72

APÉNDICE A 74
MARCO CONCEPTUAL

Comunicación Oficial | 687

Rectoría

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA

TÍTULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO ÚNICO

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto del Protocolo.

El presente Protocolo es de observancia general y obligatoria, y tiene por objeto establecer los mecanismos necesarios para prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los actos de violencia de género entre integrantes de la Comunidad universitaria y entre aquéllas personas identificadas como Persona implicada y Persona quejosa de conformidad con el artículo 3 de la presente

norma, en cualquier espacio físico o virtual, dentro o fuera de la Universidad Iberoamericana, así como en Centro Meneses y Radio Ibero, a quienes en su conjunto y únicamente para efectos de este Protocolo se les denominará como **"IBERO"**.

Artículo 2. Marco conceptual.

Corresponde exclusivamente al Comité de Atención de la Violencia de Género la calificación de actos ocurridos dentro de su competencia como actos de violencia de género. Para ello, se atenderá a la normativa nacional, internacional y los más altos estándares internacionales en la materia. El Apéndice A del presente Protocolo contiene algunos conceptos de referencia de utilidad para la Comunidad Universitaria.

Artículo 3. Definiciones.

Para efectos del presente Protocolo se entenderá por:

I. **Autoridad universitaria**: A cualquier autoridad unipersonal o colegiada prevista en la normatividad de la **IBERO** o en su organigrama. Se considerarán también como autoridades a las personas que, en el desempeño de su encargo, ejerzan funciones de autoridad frente al personal o estudiantado de la **IBERO** o sean responsables de la

relación profesional o contractual de cualquier otra índole establecida con personas físicas o morales;

II. **Autoridades responsables de la prevención**: A las instancias mencionadas en el artículo 5 del presente Protocolo que tienen a su cargo el diseño y la implementación de las medidas de prevención generales y específicas;

III. **Comité o Comité de Género**: Comité de Atención de la Violencia de Género de la **IBERO**;

IV. **Comisión de Igualdad de Género**: Comisión de Igualdad de Género de la IBERO, integrada para el diseño, elaboración, aprobación y evaluación del Plan de Igualdad de Género;

V. **Comunidad universitaria**: Al conjunto de personas que tienen o tuvieron una relación académica, laboral o civil con la **IBERO**;

VI. **Docentes**: Al profesorado que presta sus servicios profesionales sea por un contrato civil o por una relación laboral;

VII. **Enfoque restaurativo**: Al conjunto de valores, principios y prácticas que buscan promover el respeto y la responsabilidad en las relaciones humanas y que permite entender por qué surgen el conflicto y la violencia, cuán-

do se ha ocasionado el daño y cuáles son las acciones y estrategias que las personas involucradas, especialmente las afectadas, consideran necesarias para su reparación;

VIII. IBERO: En su conjunto, a la Universidad Iberoamericana, a Centro Meneses y a Radio Ibero;

IX. LGBTTTIQA: De manera enunciativa y no limitativa, la comunidad lésbico, gay, bisexual, travesti, transexual, transgénero, intersexual, queer y asexual;

X. Persona quejosa: A toda persona mayor de edad que tiene o tuvo una relación académica, laboral o civil con la **IBERO,** o que por diversas razones se encuentre en cualquiera de las instalaciones de la **IBERO** en el momento de los hechos y que se considera ha sufrido un acto de violencia de género, efectuado por otra persona que tiene una relación académica, laboral o civil con la **IBERO**.

Puede presentar una queja cualquier persona que tenga conocimiento directo, no de oídas, de un acto de violencia de género, aunque no sea la agraviada, misma que se atenderá conforme a las disposiciones previstas en el presente Protocolo;

XI. Persona implicada: A la persona mayor de edad que tiene una relación académica, laboral o civil con la **IBERO** señalada en una Queja por posiblemente haber realizado un acto de violencia de género contra otra persona que

tiene o tuvo una relación académica, laboral o civil con la **IBERO** o que por diversas razones se encuentre en cualquiera de las instalaciones de la **IBERO** en el momento de los hechos;

XII. **Plan de Igualdad de Género**: Es el instrumento rector de la política que las Autoridades Universitarias adoptarán para dar cumplimiento al mandato establecido en la Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género de la Universidad Iberoamericana y que es diseñado, elaborado, aprobado y evaluado por la Comisión de Igualdad de Género;

XIII. **Política Institucional de Género**: Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género de la Universidad Iberoamericana;

XIV. **Procuraduría**: Procuraduría de Derechos Universitarios de la Universidad Iberoamericana;

XV. **Protocolo**: Protocolo para la Prevención y Atención de la Violencia de Género en la Universidad Iberoamericana, y

XVI. **Queja**: Es el medio por el cual una persona, ya sea por escrito, verbalmente o por cualquier medio establecido para este fin, hace del conocimiento del Comité de Género actos que presumen la realización de un acto de violencia de género en perjuicio de cualquier Persona quejosa, de acuerdo con la definición establecida en el presente artículo.

En los actos de violencia de género en los que una o ambas partes sean menores de edad, y que sean posiblemente constitutivos de delito, se tomarán las medidas necesarias para otorgar la máxima protección a las personas involucradas y se dará cuenta a quien(es) ejerza(n) su tutela o patria potestad, así como a las autoridades gubernamentales, conforme a la ley.

TÍTULO SEGUNDO

MEDIDAS DE PREVENCIÓN

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES APLICABLES A LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Artículo 4. Medidas de prevención.

Las medidas de prevención tienen como objetivo evitar la realización de actos de violencia de género a través del diseño e implementación de estrategias destinadas a informar, sensibilizar, capacitar e impartir formación en temas de género, a las y los

integrantes de la Comunidad universitaria. Las medidas de prevención deberán promover una cultura de respeto a la igualdad de género y contribuir en la construcción de un ambiente incluyente y no violento, en el que se promueva el cuidado de las personas.

Artículo 5. Autoridades responsables de la prevención.

Serán autoridades responsables de diseñar e implementar las medidas de prevención, las personas titulares de:

I. La Vicerrectoría Académica;

II. La Dirección General de Finanzas y Administración;

III. La Dirección General del Medio Universitario;

IV. La Dirección General de Vinculación Universitaria;

V. La Dirección General de Planeación Estratégica e Innovación, y

VI. La Procuraduría de Derechos Universitarios.

Dichas autoridades no podrán delegar su participación en terceras personas.

Artículo 6. Obligaciones de las Autoridades responsables de la prevención.

Todas las Autoridades responsables de la prevención deberán cumplir con lo establecido en el presente Protocolo, así como en el Plan de Igualdad de Género, por lo que llevarán a cabo todas las acciones y medidas correspondientes a su ámbito de competencia.

La Comisión de Igualdad de Género solicitará a las Autoridades Universitarias, conforme a la periodicidad asociada a las actividades definidas en el Plan de Igualdad de Género, toda la información que sea necesaria para la evaluación del seguimiento y ejecución de las medidas de prevención establecidas en el presente Protocolo, así como de las acciones y medidas descritas en dicho Plan.

Artículo 7. Plan de Igualdad de Género.

El Plan de Igualdad de Género es el instrumento rector de las acciones que las Autoridades universitarias adoptarán para dar cumplimiento al mandato establecido en la Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género de la Universidad Iberoamericana y a las medidas de prevención generales y específicas previstas en el presente Protocolo, cuyo objetivo será articular las acciones en materia del derecho a la igualdad y no discriminación por razón de género, desde un enfoque diferenciado, de manera transversal e interseccional.

La Comisión de Igualdad de Género será la responsable del diseño, elaboración, aprobación y evaluación del Plan de Igualdad de Género.

El Plan de Igualdad de Género deberá elaborarse tomando en consideración la visión más amplia, la evidencia más reciente y las mejores prácticas, a fin de promover la igualdad de género, una cultura de paz y sostenibilidad de la vida a través del cuidado entre quienes integran la Comunidad universitaria, así como modificando aquellas formas de relación que provocan desigualdades y discriminaciones por razón de género.

Las disposiciones que regularán lo inherente al Plan de Igualdad de Género, así como a la Comisión de Igualdad, se establecerán en Lineamientos que emitirá la Rectoría para tal efecto.

Las Autoridades responsables de la prevención deberán considerar en su presupuesto anual un apartado destinado a la implementación de las medidas de prevención que, de conformidad con el presente Protocolo y con el Plan de Igualdad de Género, les correspondan.

CAPÍTULO II

DE LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN GENERALES Y ESPECÍFICAS

Artículo 8. Medidas Generales de Prevención.

Las medidas generales de prevención son:

I. La promoción y divulgación de la Política Institucional de Género y el presente Protocolo;

II. La implementación de programas, proyectos y acciones orientadas a transversalizar la perspectiva de género en los proyectos, actividades y funciones sustantivas de la **IBERO**;

III. La promoción de la inclusión y no discriminación con una perspectiva transversal que considere los diversos factores de discriminación por razón de género;

IV. La celebración de convenios de colaboración con instituciones de educación superior, organizaciones y organismos públicos y privados, nacionales e internacionales, para el desarrollo de proyectos de promoción y fomento a la equidad e igualdad de género al interior de la **IBERO**;

V. La inclusión de la paridad de género en los espacios de toma de decisiones;

VI. La inclusión de la perspectiva de género en los diferentes espacios de toma de decisiones, en las políticas institucionales y en la normatividad universitaria;

VII. La implementación de espacios de encuentro entre actores institucionales que permitan el diálogo, la reflexión y el debate en temas de género;

VIII. La promoción de la cultura de la denuncia ante la violencia de género; y

IX. La promoción de la participación de la Comunidad universitaria, y en especial de mujeres, y personas de la comunidad LGBTTTIQA, en actividades, programas y proyectos encaminados a lograr la igualdad y equidad de género, así como la inclusión y no discriminación.

Artículo 9. Medidas Específicas de Prevención de la Vicerrectoría Académica.

La Vicerrectoría Académica será responsable de ejecutar las siguientes medidas de prevención específicas:

I. Incentivar, en conjunto con el área que tenga a su car-

go el desarrollo curricular, la perspectiva de género en los contenidos curriculares de los programas de estudio que se imparten en la IBERO, verificando que contemplen contenidos específicos en la materia, incluidas las actividades de servicio social y estadías profesionales;

II. Promover e incentivar la investigación con perspectiva de género e interseccional;

III. Realizar, con asesoría y acompañamiento del Centro de Estudios Críticos de Género y Feminismos, un diagnóstico bianual que permita identificar riesgos, incidencias y áreas de oportunidad en materia de prevención de la violencia de género en relación con el alumnado y el profesorado;

IV. Crear espacios para que la comunidad estudiantil y académica reflexione sobre las temáticas de género, como son: talleres, cursos, seminarios, debates, foros, campañas y ferias, entre otros;

V. Formar, a través de la Dirección de Innovación Educativa, al personal académico en materia de prevención de la violencia de género, igualdad de género y derechos de las mujeres y de la comunidad LGBTTTIQ, en coordinación con la Dirección de Recursos Humanos y el Comité de Género;

VI. Formar, a través de la Dirección de Innovación Educativa, al personal académico en estrategias pedagógicas que

promuevan la igualdad entre los géneros y la inclusión a la diversidad sexo-genérica;

VII. Contar con un acervo bibliográfico relativo a los estudios de género;

VIII. Brindar asesoría a la Comunidad universitaria, a través del Centro de Estudios Críticos de Género y Feminismos, sobre diversos temas de género, en especial sobre cultura de paz e igualdad de género, como una forma de prevención de la violencia por razón de género;

IX. A través del Centro de Estudios Críticos de Género y Feminismos, en coordinación con las instancias de atención estudiantil y con las organizaciones estudiantiles y de personas egresadas, implementar estrategias de difusión a través de materiales escritos, talleres, foros y conferencias, entre otras actividades, dirigidas a la Comunidad universitaria;

X. A través del Centro de Estudios Críticos de Género y Feminismos, fortalecer la vinculación con instituciones que atienden temas relacionados con la perspectiva de género, la violencia de género y los derechos de las mujeres y de la comunidad LGBTTTIQA;

XI. A través del Centro de Estudios Críticos de Género y Feminismos, elaborar material de difusión sobre la Política Institucional de Género y del presente Protocolo;

XII. Con asesoría y acompañamiento del Centro de Estudios Críticos de Género y Feminismos, incorporar la perspectiva de género de manera transversal en las diferentes áreas y programas a cargo de la Vicerrectoría Académica;

XIII. A través de la Dirección de Innovación Educativa, incluir en los ejercicios de apreciación estudiantil de la práctica docente la perspectiva de género;

XIV. Asesorar, a través de la Dirección de Innovación Educativa, a las Unidades Académicas en la elaboración de las evaluaciones del estudiantado para que se contemple la perspectiva de género, y

XV. Reunirse, al menos una vez por semestre, con la persona Titular del Comité de Atención de la Violencia de Género, con el propósito de fortalecer las acciones de prevención de la violencia de género impulsadas por la Vicerrectoría.

Artículo 10. Medidas de Prevención Específicas de la Dirección General de Finanzas y Administración.

La Dirección General de Finanzas y Administración será responsable de ejecutar las siguientes medidas de prevención específicas:

I. Socializar con todo el personal, al momento de la contratación, la Política Institucional de Género y el presente Protocolo;

II. Implementar como actividad de inducción para el nuevo personal, talleres en materia de prevención de la violencia de género;

III. Diseñar e impartir programas de formación para el personal administrativo y académico con contenidos específicos en la materia, contando para ello con el apoyo del Comité de Género, del Centro de Estudios Críticos de Género y Feminismos, de otras personas especialistas y, en su caso, de la Dirección de Planeación Estratégica e Innovación;

IV. Realizar un diagnóstico anual sobre el comportamiento del personal administrativo en materia de violencia de género;

V. Implementar en la gestión administrativa la perspectiva de género con la finalidad de que toda persona, sin que medie discriminación o desigualdad de género, tenga acceso a las mismas prestaciones y oportunidades de desarrollo profesional, así como a los mismos beneficios económicos en los procesos de selección, contratación, promoción y evaluación del desempeño;

VI. Promover la paridad en la contratación de hombres y mujeres, contemplando el cumplimiento de los requisitos académicos, profesionales y administrativos definidos para el cargo, sin que para ello interfieran la orientación sexual, o bien, la identidad o las expresiones de género;

VII. Incentivar políticas que permitan fomentar la corresponsabilidad de la mujer y del hombre en el ámbito familiar;

VIII. Incentivar políticas que permitan un equilibrio del ámbito profesional con el familiar y personal;

IX. Capacitar al personal de la Dirección de Recursos Humanos en temas de género e inclusión social en el trabajo, y

X. Dar prioridad y facilitar el acceso a los recursos financieros necesarios para desarrollar acciones, investigaciones y actividades en temas de género por parte de las áreas administrativas y académicas de la **IBERO**.

Artículo 11. Medidas de Prevención Específicas de la Dirección General del Medio Universitario.

La Dirección General del Medio Universitario será responsable de ejecutar las siguientes medidas de prevención específicas:

I. Incrementar las publicaciones relacionadas con los estudios de género;

II. Incluir la perspectiva de género en los criterios y políticas editoriales;

III. Promover, en la creación y reflexión artística, el análisis de problemáticas sociales relacionadas con la desigualdad y la violencia por razón de género, así como propuestas a través del arte para su transformación;

IV. Incluir en la programación de IBERO 90.9 el abordaje, análisis y propuestas de acción ante problemáticas relacionadas con la desigualdad, la discriminación a la población de la diversidad sexogenérica y la violencia por razón de género;

V. Implementar, gestionar y articular actividades y expresiones artísticas y de exploración con perspectiva de género y de los feminismos interseccionales;

VI. Promover la justicia social y la construcción de paz en los pueblos de Santa Fe mediante la gestión de proyectos sociales universitarios con perspectiva de género y feminista;

VII. Fomentar la difusión y divulgación de formas de conocimiento que contemplen la perspectiva de género, de masculinidades y de feminismos interseccionales, y

VIII. Promover el activismo curatorial con perspectivas de género y feministas.

Artículo 12. Medidas de Prevención Específicas de la Dirección General de Vinculación Universitaria.

La Dirección General de Vinculación Universitaria será responsable de ejecutar las siguientes medidas de prevención específicas:

I. A través de sus diferentes áreas, diseñar e implementar anualmente programas de formación que incluyan contenidos en materia de género y de prevención de la violencia de género;

II. Procurar la firma de convenios de colaboración y cooperación académica con organizaciones e instituciones públicas y privadas, nacionales e internacionales, para la generación de proyectos educativos, académicos, de capacitación, de emprendimiento y de desarrollo empresarial en materia de género;

III. Fortalecer la vinculación con instituciones que atienden temas relacionados con la perspectiva de género, la violencia de género y los derechos de las mujeres y de la comunidad LGBTTTIQA, para el desarrollo profesional, a través de las actividades de empleabilidad universitaria y prácticas profesionales;

IV. Difusión de la Política Institucional de Género y del presente Protocolo, a través de los medios de comunicación institucionales convencionales y electrónicos;

V. Desarrollar campañas informativas y de sensibilización para concientizar sobre la igualdad de género, el lenguaje incluyente y no sexista, los actos de violencia de género, así como para difundir una cultura del cuidado y la inclusión como formas de prevención de violencias;

VI. Evitar que en las distintas publicaciones institucionales se utilicen imágenes que refuercen los estereotipos y roles de género;

VII. Promover una representación equilibrada de la diversidad de las personas que constituyen la Comunidad universitaria en todas las formas posibles de participación en la publicidad de la IBERO;

VIII. Incorporar y mantener en la página electrónica de la IBERO un apartado, visible y de fácil acceso, en el que se pueda consultar el presente Protocolo, así como contenidos y criterios sobre la violencia de género, que sean producidos por el Comité de Género y el Centro de Estudios Críticos de Género y Feminismos, especialmente el micrositio que contenga información acerca de la presentación de Quejas, e

IX. Incorporar el lenguaje incluyente y no sexista en toda la publicidad institucional.

Artículo 13. Medidas de Prevención Específicas de la Dirección General de Planeación Estratégica e Innovación.

La Dirección General de Planeación Estratégica e Innovación será responsable de ejecutar las siguientes medidas de prevención específicas:

I. Elaborar todas las estadísticas académicas diferenciadas por sexo;

II. Formar al personal de la Dirección de Informática y Telecomunicaciones para evitar y corregir los sesgos de género en los algoritmos, así como dar mantenimiento y mejorar continuamente el Traductor de lenguaje incluyente (CaDi);

III. Proporcionar información estadística y herramientas informáticas para la realización de diagnósticos sobre el comportamiento de la comunidad académica en materia de violencia por razón de género y discriminación con enfoque interseccional, e

IV. Implementar en el Plan Estratégico Institucional la transversalización de la perspectiva de género y verificar que también se encuentre prevista en los planes anuales de la IBERO.

Artículo 14. Medidas de Prevención Específicas de la Procuraduría de Derechos Universitarios.

La Procuraduría de Derechos Universitarios será responsable de ejecutar las siguientes medidas de prevención específicas:

I. Elaborar las estadísticas de las quejas presentadas ante la Procuraduría, diferenciadas por sexo;

II. Incentivar a su personal a que asistan constantemente a cursos de capacitación en igualdad, prevención de la violencia de género, perspectiva de género, entre otros temas;

III. Brindar orientación a la Comunidad universitaria para que acudan ante el Comité de Género cuando exista algún caso de violencia por razón de género;

IV. Fomentar, en los materiales de difusión de la Procuraduría de Derechos Universitarios, la no violencia de género, la igualdad de trato entre hombres y mujeres, sin estereotipos;

V. Promover y fomentar un trato igualitario, no discriminatorio y con perspectiva de género, entre toda la Comunidad universitaria;

VI. Promover el lenguaje incluyente y no sexista, dentro de sus resoluciones y documentos, y

VII. Substanciar y resolver el procedimiento de queja con perspectiva de género y con la debida diligencia, de manera exhaustiva, sin estereotipos, así como libre de discriminación, para lograr la defensa efectiva de los derechos universitarios.

TÍTULO TERCERO

PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN ANTE ACTOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

CAPÍTULO I

COMITÉ DE ATENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Artículo 15. Competencia del Comité.

El Comité de Atención de la Violencia de Género es el órgano colegiado especializado y competente para tramitar y resolver las Quejas en materia de violencia de género.

El Comité estará adscrito a la Rectoría y gozará de plena independencia y autonomía en sus actuaciones y resoluciones. Las resoluciones que emita el Comité no son impugnables.

Las Autoridades universitarias tienen prohibido, en el ejercicio de sus funciones, pronunciarse sobre el carácter de violencia de género que pueda tener o no una conducta de un/a integrante de la Comunidad universitaria. Cuando el Comité tenga conocimiento del incumplimiento a lo antes señalado, lo notificará a las autoridades competentes para la sanción a que haya lugar y se dará conocimiento de ello a la persona titular de la Rectoría.

Artículo 16. Facultades del Comité.

Son facultades del Comité de Género:

I. Proponer a las Autoridades responsables de la prevención, acciones de prevención en materia de actos de violencia de género;

II. Resolver los asuntos sometidos a su consideración con la debida diligencia, dentro de los términos previstos en el presente Protocolo;

III. Resolver los asuntos planteados por las partes que tengan relación con cuestiones procedimentales distintas a los hechos señalados en la Queja;

IV. Realizar, a través de sus Unidades de Trabajo, la investigación de los hechos señalados en la Queja, considerando todas las pruebas y elementos de los que pueda allegarse;

V. Resolver si se acredita o no la conducta señalada como un acto de violencia de género a través de la emisión de un dictamen y, en su caso, recomendar las medidas y sanciones que considere oportunas, atendiendo a la gravedad del caso y considerando si la Persona implicada ha sido sancionada con anterioridad por actos de violencia de género;

VI. En los casos en los que no se acredite la conducta, y de considerarlo oportuno, dictar medidas que promuevan la sana convivencia entre las partes, y en la Comunidad universitaria, y

VII. A través de la o del Titular del Comité, presentar a la persona titular de la Rectoría, a las Autoridades responsables de la prevención y a la Comunidad universitaria, un informe anual, cuantitativo y cualitativo, de los casos sometidos a su consideración, preservando la confidencialidad correspondiente.

Artículo 17. Integración del Comité.

El Comité estará integrado por las siguientes personas profesionistas con formación y experiencia en materia de género:

I. Una persona externa a la IBERO con amplia trayectoria en materia de género e igualdad y en la atención de casos de violencia de género, quien fungirá como Titular del Comité;

II. Dos profesionistas en derecho, quienes fungirán, respectivamente, como Secretaría Técnica y como Vocal;

III. Tres integrantes del personal académico de la IBERO, quienes fungirán como personas asesoras internas;

IV. Tres personas asistentes jurídicas, y

V. Dos profesionistas externas a la IBERO que fungirán como personas asesoras externas.

Los cargos de Titular, Secretaría Técnica y Vocalía deberán estar ocupados mayoritariamente por mujeres, al igual que los cargos de personas asesoras internas y de personas asistentes jurídicas.

La persona titular de la Rectoría nombrará a la o al Titular, previa opinión de las Autoridades universitarias responsables del diseño e implementación del Plan de Igualdad de la IBERO y de las y los integrantes del Comité.

Las Autoridades universitarias señaladas en el párrafo anterior, en diálogo con las y los integrantes vigentes del Comité, harán a la persona titular de la Rectoría las propuestas de personas

candidatas a los cargos de asesoría interna y externa dentro del Comité, entre las cuales la persona titular de la Rectoría deberá hacer los respectivos nombramientos.

Las personas asesoras externas ocuparán dicho cargo por un periodo de dos años con posibilidad de ratificación hasta por un período equivalente consecutivo.

Las personas asesoras internas y la o el Titular definirán de manera colegiada los nombramientos para los cargos de Secretaría Técnica, de Vocalía y de personas asistentes jurídicas dentro del Comité.

El nombramiento de las y los integrantes del Comité podrá ser revocado en cualquier momento por incumplimiento a las obligaciones previstas en el presente Protocolo.

Las personas con los cargos de Titular, Secretaria Técnica, Vocal, asesoras internas y asesoras externas tendrán voz y voto en las sesiones del Comité.

Las personas asistentes jurídicas contarán únicamente con voz en las sesiones del Comité.

Cualquier persona integrante del Comité que tenga un conflicto de interés, parentesco hasta el cuarto grado, relación de amistad o de otro tipo en un asunto a deliberar, deberá excusarse de participar en la discusión y votación correspondiente. En caso de que la persona integrante no lo haga voluntariamente, las partes

interesadas o cualquier otra persona del Comité, podrá solicitar su recusación por escrito, aportando las pruebas correspondientes, para que el pleno del Comité resuelva sobre su abstención de conocer el caso.

El Comité contará con el apoyo permanente de una psicóloga que cuente con formación y experiencia en el campo de atención de violencia de género y que brinde contención psicológica y/o acompañamiento psicológico breve ofrecido de oficio o bajo petición, para las Personas quejosas, así como, de ser necesario, para otras personas involucradas en el procedimiento.

En casos excepcionales, cuando así lo acuerde el Comité, se brindarán los servicios señalados en el párrafo anterior a las Personas implicadas.

Asimismo, en conjunto con la Vocal, la psicóloga dará seguimiento a las medidas y sanciones derivadas de los dictámenes.

El Comité contará también con el apoyo de una persona que asista en las actividades administrativas y de organización requeridas para su funcionamiento.

Artículo 18. Suplencia de las personas integrantes del Comité.

Cuando un/a integrante del Comité se ausente de manera justi-

ficada por un periodo menor de tres meses, la persona titular de Rectoría designará a quien la suplirá en sus funciones de manera provisional y definirá las medidas adecuadas para que la operación del Comité se mantenga funcional y expedita.

Cuando la ausencia sea mayor a tres meses, se deberá designar a una nueva persona de conformidad con lo dispuesto en el artículo anterior.

Artículo 19. Unidades de Trabajo.

El Comité se organizará en tres Unidades de Trabajo conformadas cada una por una persona asesora interna y por una persona asistente jurídica.

La persona asesora interna conservará la adscripción a su Unidad Académica de procedencia, cuyo o cuya titular le asignará un número determinado y suficiente de horas de trabajo semanal dedicadas al desarrollo de sus funciones dentro del Comité. Se deberá garantizar que las funciones que como integrante del Comité tenga a cargo la persona asesora interna, se contemplen como parte de las funciones que tenga asignadas en su Unidad Académica y que se integren al respectivo programa de objetivos y metas dentro de la misma.

Las personas asistentes jurídicas dedicarán la totalidad de su jornada laboral al desarrollo de sus funciones como integrantes del Comité.

Las personas asesoras externas tendrán un cargo honorífico y deberán conocer los expedientes en trámite ante el Comité, a cuyas sesiones deberán asistir salvo causa justificada. Para el desempeño de sus funciones, firmarán un convenio de confidencialidad con la **IBERO**.

Artículo 20. Funcionamiento de las Unidades de Trabajo.

Las personas integrantes de las Unidades de Trabajo tendrán las siguientes funciones que asumirán de manera conjunta:

I. Recibir los expedientes de Queja que les turne la o el Titular;

II. Notificar el acuerdo de admisión de la Queja a las partes;

III. Recibir y acordar la contestación de la Queja, notificando de la misma a la Persona quejosa;

IV. Analizar y decidir, de oficio o a solicitud de la Persona quejosa o de testigos, sobre la procedencia de medidas de protección y/o de urgente atención y, en su caso, ordenar su ejecución;

V. Dar seguimiento a las medidas de protección y/o de urgente atención acordadas;

VI. Dictar el acuerdo de inicio de investigación;

VII. Llevar a cabo la investigación de los hechos señalados en la Queja;

VIII. Poner en conocimiento del Comité, durante las sesiones ordinarias, los avances en la investigación y, en su caso, integrar y ejecutar los acuerdos del Comité que de ello deriven;

IX. Entrevistar a las partes;

X. Recabar y desahogar de oficio las pruebas que se consideren pertinentes;

XI. Pronunciarse sobre la pertinencia de las pruebas ofrecidas por las partes y, en su caso, desahogarlas; Dictar los acuerdos que sean necesarios para la investigación y notificarlos a las partes, a la Secretaría Técnica y a quien resulte procedente;

XII. Dictar los acuerdos que sean necesarios para la investigación y notificarlos a las partes, a la Secretaría Técnica y a quien resulte procedente;

XIII. Cuando se considere oportuno, según las circunstancias del caso, mantener contacto con las partes y/o con testigos determinados para verificar que no se tomen represalias en su contra derivadas de la presentación de la Queja

o de su actuación en el procedimiento;

XIV. Poner de inmediato en conocimiento del Comité las posibles represalias identificadas durante el procedimiento contra cualquiera de las partes y/o de testigos y ejecutar lo que acuerde al respecto el Comité;

XV. Ejecutar lo que el Comité acuerde respecto de las posibles represalias identificadas con posterioridad a la emisión del dictamen contra alguna de las partes y/o contra testigos;

XVI. Dictar el acuerdo de cierre de investigación cuando se considere que existen los elementos suficientes para resolver la Queja;

XVII. Elaborar el proyecto de dictamen y turnarlo al Comité para su análisis y aprobación;

XVIII. En su caso, reelaborar el proyecto de dictamen conforme a las observaciones del Comité;

XIX. Turnar el dictamen a la Secretaría Técnica para su notificación a las Autoridades universitarias competentes de la **IBERO,** y

XX. Poner a disposición de las partes el expediente para consulta.

Artículo 21. Facultades de la o del Titular del Comité.

La o el Titular del Comité tendrá las siguientes facultades:

I. Representar al Comité;

II. Aprobar y presentar oficialmente el informe anual de casos atendidos por el Comité;

III. Orientar a las y los integrantes de la Comunidad universitaria que así lo requieran acerca de la presentación de una Queja ante el Comité y del procedimiento de investigación que a ello sigue;

IV. Recibir los expedientes de Queja que le remita la Secretaría Técnica;

V. Dictar el acuerdo de prevención, desechamiento o admisión de la Queja;

VI. Analizar y decidir, de oficio o a solicitud de la Persona quejosa o de testigos, sobre la procedencia de medidas de protección y/o de urgente atención y, en su caso, ordenar su ejecución;

VII. Turnar el expediente de la Queja admitida a las Unidades de Trabajo por orden aleatorio y consecutivo;

VIII. Valorar si las Quejas respecto a las que se dictó un acuerdo de prevención fueron subsanadas en tiempo y forma y, con base en ello, dictar el acuerdo de admisión o de desechamiento, según corresponda;

IX. Notificar al Comité los acuerdos que emita;

X. Mantener oportunamente informada a la Secretaría Técnica sobre todas sus actuaciones;

XI. Conformar, previo acuerdo del Comité, una Unidad de Trabajo en conjunto con la Vocal para la atención de Quejas por tratarse de casos relevantes o especiales, o bien para distribuir de mejor manera las cargas laborales del resto de las Unidades de Trabajo;

XII. Revisar las respuestas del DIALOGREMOS relativas a la violencia de género y elaborar un reporte de dichos resultados para la división o departamento correspondiente, y

XIII. Entablar espacios de diálogo y colaboración con las distintas áreas de la IBERO para coordinar acciones que permitan la atención de casos de violencia de género con debida diligencia.

Artículo 22. Facultades de la Secretaría Técnica.

La Secretaría Técnica del Comité tendrá las siguientes facultades:

I. En ausencia de la persona que funja como Titular, representar al Comité;

II. Orientar a las y los integrantes de la Comunidad universitaria que así lo requieran acerca de la presentación de una Queja ante el Comité y del procedimiento de investigación que a ello sigue;

III. Tener a su cargo la Oficialía de Partes del Comité;

IV. Recibir las Quejas que le presenten de forma escrita sobre hechos que puedan constituir una conducta de violencia de género, así como las pruebas que la acompañen;

V. Integrar un expediente con la Queja y asignarle un número de identificación;

VI. Remitir los expedientes de las Quejas a la o el Titular del Comité para su admisión o desechamiento o para la prevención que corresponda;

VII. Recibir las Quejas a las que haya recaído un acuerdo de prevención y que sean nuevamente presentadas dentro del término previsto para el desahogo de dicha prevención y remitirlas de manera inmediata a la o al Titular del Comité;

VIII. Recibir todos los documentos y pruebas que las partes involucradas presenten al Comité o a las Unidades de Trabajo y remitirlas a la Unidad de Trabajo que corresponda;

IX. Ser oportunamente informada de todas las actuaciones de la o del Titular y de las Unidades de Trabajo;

X. Verificar que todas las actuaciones de la o del Titular y de las Unidades de Trabajo en cada procedimiento sean oportunas y jurídicamente pertinentes conforme a lo previsto en el Protocolo;

XI. Hacer la notificación de los dictámenes a las autoridades competentes de la **IBERO**;

XII. Mantener un registro actualizado de las Quejas presentadas ante el Comité;

XIII. Recibir de cada Unidad de Trabajo, para su resguardo, los expedientes de las Quejas una vez que haya concluido el respectivo procedimiento, y

XIV. Previa instrucción de la titular, formar parte una Unidad de Trabajo para la consecución de sus funciones, en caso de ausencia de alguna persona asistente jurídica.

Artículo 23. Facultades de la o del Vocal.

La o el Vocal del Comité tendrá las siguientes facultades:

I. Mantener contacto con las partes y/o con testigos entrevistados después de la emisión del dictamen por el Comité para verificar que no se tomen represalias en su contra derivadas del sentido de dicho dictamen;

II. En caso de que se identifiquen posibles represalias conforme a lo señalado en la fracción precedente, notificarlo de inmediato al Comité;

III. Desarrollar actividades de vinculación y cooperación con personas físicas y/o morales para la mejor implementación de las medidas de atención urgente y/o de las medidas y sanciones que recomiende el Comité en los dictámenes;

IV. Dar seguimiento, en conjunto con la psicóloga, a las medidas y sanciones derivadas de los dictámenes;

V. Aplicar una encuesta al finalizar cada procedimiento sobre la percepción acerca de la atención del Comité;

VI. Previa instrucción de la titular, formar parte una Unidad de Trabajo para la consecución de sus funciones, en caso de ausencia de alguna persona asistente jurídica, y

VII. Elaborar el informe anual de casos atendidos por el Comité y presentarlo a la o al Titular para su aprobación.

Artículo 24. Sesiones del Comité.

El Comité sesionará de manera ordinaria, al menos, cada 10 días hábiles, conforme al calendario universitario vigente, y de manera extraordinaria las veces que sea necesario para resolver aspectos generales de su funcionamiento, atribuciones, discusión de criterios y los demás asuntos que considere convenientes.

Artículo 25. Oficialía de partes del Comité.

La Oficialía de Partes estará a cargo de la Secretaría Técnica y tendrá un horario de 9:00 a 16:00 horas durante los días hábiles, según el calendario universitario, a través del medio electrónico que se establezca y se difunda por conducto de la página electrónica de la Universidad.

CAPÍTULO II

PROCEDIMIENTO

SECCIÓN PRIMERA

DISPOSICIONES GENERALES DEL PROCEDIMIENTO

Artículo 26. Casos no previstos.

El Comité resolverá todo lo no previsto en este Protocolo en relación con el procedimiento, procurando en todo momento que el mismo sea expedito, efectivo y conforme a una interpretación extensiva en favor de la dignidad humana.

Asimismo, y de manera paralela a la tramitación de la Queja, el Comité resolverá los asuntos planteados por las partes que tengan relación con cuestiones procedimentales distintas a los hechos señalados en la Queja.

Artículo 27. Principios del procedimiento.

El procedimiento de atención de las Quejas ante el Comité se regirá bajo los siguientes principios:

I. **Buena fe**: en todo momento se presumirá la buena fe de la Persona quejosa, asumiendo el Comité la responsabilidad de allegarse de los elementos necesarios para la investigación;

II. **Confidencialidad**: la información del procedimiento debe limitarse a las partes.

Las Autoridades universitarias y personas involucradas únicamente tendrán acceso a la información estrictamente necesaria para su participación en el procedimiento.

Todas las Autoridades universitarias deberán preservar la privacidad de la información en todas las etapas del procedimiento con la finalidad de proteger la intimidad de las personas;

III. **Debida diligencia**: el procedimiento deberá efectuarse conforme a los plazos y términos previstos en el presente Protocolo, y deberá caracterizarse por una investigación exhaustiva, una actuación oportuna y una argumentación clara y concisa;

IV. **Imparcialidad, equidad entre las partes y garantía de audiencia**: independientemente de la calidad con la que se ostente en la Queja, toda persona deberá ser escuchada en el procedimiento de manera respetuosa en términos de igualdad y no discriminación, y en igualdad de condiciones. Ello, sin detrimento del reconocimiento

de las situaciones de poder que den cuenta de un desequilibrio entre las partes y evaluar el impacto diferenciado de la solución propuesta para buscar una resolución justa e igualitaria de acuerdo con el contexto de desigualdad por condiciones de género;

V. **Inmediación procesal**: deben recibirse y desahogarse todas las entrevistas y demás medio de prueba, siempre y cuando las mismas tengan relación con los hechos señalados en la Queja;

VI. **Legalidad**: todo acuerdo emitido por el Comité deberá estar debidamente fundamentado y razonado;

VII. **No re-victimización**: la Persona quejosa deberá ser tratada con respeto en su forma de ser, sentir, pensar y actuar, sin maltrato o trato diferenciado. Asimismo, se deberá evitar que narre los hechos motivo de la Queja a diferentes personas e instancias o que ahonde en los mismos, a menos que sea estrictamente necesario para dilucidarlos y/o para determinar la responsabilidad sobre los mismos;

VIII. **Presunción de inocencia**: el Comité deberá abstenerse de presentar a la Persona implicada como responsable en tanto se determine si se acredita o no el acto de violencia de género;

IX. **Respeto a la dignidad humana**: en todo momento se actuará con respeto a los derechos humanos reconocidos en nuestra Constitución y en los tratados internacionales, así como en los documentos básicos de la IBERO. En específico, se respetará el pleno desarrollo de la persona y el principio de autodeterminación, y

X. **Accesibilidad**: se adoptarán los ajustes razonables necesarios, esto es, la eliminación de barreras físicas, sociales y de otro tipo para garantizar la participación plena e igualitaria en el proceso y el ejercicio efectivo de los derechos.

Artículo 28. Derechos en el procedimiento.

Serán derechos en el procedimiento:

I. **Derecho a ser tratada con respeto y sin discriminación**: toda persona que intervenga en el procedimiento previsto en este Protocolo tiene derecho a ser tratada con respeto a su dignidad y a recibir trato sin discriminación;

II. **Derecho a la protección de la información**: se garantizará la protección de toda información personal de quienes intervengan en el procedimiento, con excepción de lo que fijen las leyes vigentes de los Estados Unidos Mexicanos;

III. **Derecho a la integridad personal**: la Persona quejosa tendrá derecho a que se le brinde información para que reciba asesoría psicológica o jurídica externa, cuando así corresponda, así como a solicitar las medidas de protección establecidas en este Protocolo. Se velará porque ninguna de las personas que participe en el procedimiento sea sujeta a intimidación, persecución, discriminación o represalia alguna. En caso de que se produzca alguna de las situaciones mencionadas en el párrafo anterior, se adoptarán las medidas disciplinares correspondientes contra quienes hayan llevado a cabo dichas conductas;

IV. **Derecho al debido proceso**: el procedimiento deberá realizarse con independencia, imparcialidad y transparencia, dentro de los plazos establecidos y sin dilaciones injustificadas. 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. Se deberá dar a conocer a la Persona implicada el contenido integral de la Queja para la oportunidad de su defensa. En caso de tener una situación de discapacidad, cualquiera de las partes tendrá derecho a que se realicen los ajustes al procedimiento necesarios para garantizar su debida intervención en el mismo, y

V. **Derecho a la presunción de inocencia**: La Persona implicada tendrá derecho a no ser tratada como responsable de los hechos que se le atribuyen en la Queja hasta en tanto no se acredite dicha responsabilidad.

Artículo 29. Obligaciones en el procedimiento.

Son obligaciones en el procedimiento:

I. **Obligación de respeto**: todas las personas involucradas en el procedimiento tendrán la obligación de guardar en todo momento el respeto a la dignidad, imagen, privacidad e integridad de las otras personas participantes en el mismo. En caso de incumplimiento, a juicio del Comité, se dará vista a las Autoridades universitarias correspondientes para que se determine la sanción a que haya lugar;

II. **Obligación de guardar confidencialidad**: las autoridades y personal que intervengan en el procedimiento estarán obligados a guardar estricta confidencialidad sobre el mismo y no podrán transmitir ni divulgar por ningún medio la información del procedimiento a la que tengan acceso. Solo podrán revelar información a las personas legítimamente involucradas en el caso. Cualquier revelación innecesaria de información y que ponga en riesgo la tranquilidad y la seguridad de cualquiera de las personas que intervienen o la buena marcha del procedimiento, podrá ser motivo de responsabilidad, y

III. **Obligación de colaborar**: Todas las Autoridades universitarias están obligadas a auxiliar de manera prioritaria al Comité para el buen desarrollo de sus funciones. El incumplimiento a este deber podrá ser motivo de sancio-

nes disciplinarias, de acuerdo con la normatividad vigente en la **IBERO**.

Podrá calificarse como falta de colaboración de las Autoridades universitarias, de manera enunciativa más no limitativa:

a) El incumplimiento injustificado de remitir la información o documentación que sea solicitada o remitirla de manera incompleta y/o con retraso injustificado;

b) La negativa de comparecer o de ser entrevistada/o, o

c) Actuar con mala fe durante la tramitación de la Queja y/o en la aplicación de las sanciones derivadas de las recomendaciones efectuadas por el Comité.

Artículo 30. Límites de actuación y subsistencia de derechos para presentar una denuncia ante autoridades gubernamentales.

Con el fin de mantener el proceso dentro de los ámbitos académico y administrativo, únicamente las partes (personas: implicada, quejosa y testigos) podrán participar en el proceso establecido por este Protocolo. No podrán participar ni dar seguimiento a los casos personas que no sean las directamente involucradas.

En todo momento se le hará saber a la Persona quejosa que el

procedimiento efectuado de conformidad con este Protocolo no restringe sus derechos para presentar denuncias o querellas ante las autoridades gubernamentales correspondientes y que puede efectuarse de manera paralela a cualquier procedimiento gubernamental que pudiera ser iniciado por la Persona quejosa.

En la medida de lo posible se orientará a la Persona quejosa para que interponga las acciones legales conducentes.

Artículo 31. Medidas de urgente atención.

En cualquier etapa del procedimiento, en caso de encontrarse alguna de las partes en evidente estado de alteración o afectación física o emocional, la o el Titular del Comité, la Secretaría Técnica o la Unidad de Trabajo que tenga a su cargo el caso correspondiente, deberá canalizar a la persona para que reciba de manera inmediata el apoyo psicológico o jurídico que sea necesario.

Artículo 32. Medidas de Protección.

Cuando lo soliciten las partes o un/a testigo, la o el Titular del Comité, la Secretaría Técnica o las Unidades de Trabajo otorgarán medidas de protección. Asimismo, podrán hacerlo de oficio cuando se identifiquen situaciones de riesgo. Estas medidas se mantendrán el tiempo indispensable para garantizar la seguridad

y tranquilidad de la persona a quien se otorguen o para evitar la obstaculización del procedimiento.

Cuando se otorguen las medidas de protección se deberá notificar de manera inmediata a las partes y, en su caso, a las Autoridades universitarias que deban implementarlas.

Dichas medidas de protección no constituyen una sanción anticipada, su fin es salvaguardar la integridad, seguridad y tranquilidad de las personas involucradas en el caso, así como el adecuado desarrollo del procedimiento.

Artículo 33. Tipos de Medidas de protección.

Se podrán otorgar una o varias de las siguientes medidas de protección:

I. Reubicación del lugar de trabajo de la Persona implicada o de la Persona quejosa, en el caso de que sean personal de la **IBERO,** sin que ello implique modificación en sus funciones, salario o condiciones laborales;

II. Otorgar a la Persona quejosa la autorización para solicitar el cambio de grupo o la baja de una o varias materias sin sanción alguna, en el caso de estudiantes. Este proceso de autorización se coordinará directamente entre la Dirección de Servicios Escolares, las Coordinaciones Aca-

démicas correspondientes y/o la Vicerrectoría Académica o, en su caso, la Dirección de Educación Continua, y

III. Cualquier otra que el Comité, su Titular o las Unidades de Trabajo consideren necesarias para garantizar la integridad de las personas.

Artículo 34. Factores a considerarse para la implementación de medidas de protección de oficio.

Cuando se otorguen medidas de protección de oficio, se deberán tomar en consideración los siguientes factores:

I. Gravedad del incidente;

II. Duración del incidente;

III. Si la conducta es verbal, gestual, física o si se realizó a través de medios electrónicos;

IV. Si existen antecedentes de actos similares; y

V. En su caso, el tipo de interacción que exista o haya existido entre las partes y en relación con las/os testigos.

Artículo 35. Protección en contra de represalias.

Cuando se acredite que una persona de la Comunidad universitaria, durante el procedimiento o posterior al mismo, haya tomado represalias en contra de la Persona quejosa por la presentación de la Queja o en contra de alguno o alguna testigo por su participación, será considerada como Persona implicada.

En cualquier momento, la Persona quejosa podrá señalar a quienes conforman las redes de amistad de la Persona implicada con la finalidad de que la o el Titular del Comité, las Unidades de Trabajo o el Comité les aperciban de no realizar ninguna conducta a modo de represalia.

Se considerará como represalia, de forma enunciativa más no limitativa, a cualquier conducta de hostigamiento, intimidación, venganza, daño a la imagen, amenaza u ofensa.

Artículo 36. Autos y resoluciones.

Todos los escritos, acuerdos y resoluciones del Comité y de las partes involucradas, serán por escrito.

Todo acuerdo o resolución del Comité deberá ser firmado, mencionar el número de Queja, el lugar y la fecha en que se dicta, el nombre de las partes y el número de expediente.

Artículo 37. Notificaciones.

Los acuerdos y resoluciones deberán ser notificados a las partes al correo electrónico que designen para tales efectos.

La primera notificación a la Persona implicada será realizada de manera personal o, en su defecto, a través de los medios con los que cuente la **IBERO** para contactarle.

Las notificaciones se practicarán personalmente cuando el Comité así lo ordene mediante el acuerdo correspondiente.

Artículo 38. Plazos.

Los plazos se contarán a partir del día siguiente de su notificación y conforme al calendario universitario vigente aprobado por la Universidad Iberoamericana Ciudad de México, por tanto, se tomarán como días inhábiles a los así señalados en éste.

En casos excepcionales y debidamente justificados la o el Titular del Comité o las Unidades de Trabajo podrán otorgar una única prórroga a las partes cuando lo soliciten, respecto de los plazos previstos en este Protocolo.

Artículo 39. Pruebas.

Las partes podrán ofrecer cualquier medio probatorio, tales como testimonios, entrevistas, audios, grabaciones, videograbaciones, fotografías, mensajes emitidos vía electrónica y peritajes en materia de psicología, entre otros, siempre y cuando hayan sido obtenidos de forma lícita.

Las Unidades de Trabajo se pronunciarán sobre la pertinencia de las pruebas y, en su caso, las desahogarán. Para que una prueba se considere pertinente, la misma deberá tener relación con los hechos señalados en la Queja.

En caso de que las pruebas impliquen erogación de recursos, estos deberán ser asumidos por quien las ofrezca.

Las pruebas podrán ser presentadas en cualquier etapa y hasta antes de que se dé por concluida la investigación.

Se levantará constancia de toda entrevista realizada por las Unidades de Trabajo, siendo necesario que las personas entrevistadas firmen, de manera física o electrónica, la autorización o el consentimiento para grabar audio y video, así como haber suscrito el Aviso de privacidad de manera previa.

Las Unidades de Trabajo por sí mismas podrán recabar todas las pruebas que consideren necesarias para la investigación de los hechos señalados en la Queja.

Artículo 40. Declaraciones falsas.

Cuando se acredite plenamente y sin lugar a duda que existe falsedad en una declaración o en un documento exhibido como prueba por cualquier persona que participe en el procedimiento, el Comité solicitará a la Autoridad universitaria correspondiente que establezca una sanción a la persona que haya incurrido en dicha conducta, atendiendo a la gravedad de la misma.

Bajo ningún supuesto se considerará falso lo señalado en la Queja en caso de que los hechos que la motivaron no se acrediten en la investigación.

Artículo 41. Imprescriptibilidad del plazo para la presentación de la Queja.

El plazo para presentar la Queja por actos de violencia de género es imprescriptible.

Artículo 42. Personas legitimadas para presentar la Queja.

La Queja podrá presentarse por:

I. La Persona que considera haber sufrido un acto de vio-

lencia de género objeto de este Protocolo por sí misma o a través de su representante legal, o

II. Toda persona integrante de la Comunidad universitaria que tenga conocimiento de un acto de violencia de género.

En este caso, el Comité de Género deberá informar de inmediato a la persona que se considera pudo haber sufrido un acto de violencia de género para que la misma autorice la tramitación de la Queja y manifieste por escrito lo que considere oportuno respecto de la Queja presentada, en un término que no podrá exceder de tres días hábiles contados a partir de que se le notifique la existencia de la Queja.

En caso de negativa u omisión para iniciar el procedimiento, se tendrá por desechada la Queja.

Artículo 43. Improcedencia de la Queja anónima.

En ningún caso la Queja anónima será objeto de tramitación.

Artículo 44. Orientación sobre el procedimiento.

La o el Titular del Comité, así como la Secretaría Técnica, brinda-

rán a la Comunidad universitaria cualquier orientación sobre el procedimiento y sobre los actos que pudieren constituir violencia de género.

En dicha orientación no se recabará información personal ni sobre la particularidad de los hechos que pudieren constituir violencia de género.

SECCIÓN SEGUNDA

TRÁMITE DE LA QUEJA

Artículo 45. Duración del Procedimiento.

El plazo para la tramitación de una Queja desde su presentación hasta la notificación del dictamen correspondiente no deberá exceder de cinco meses.

Artículo 46. Presentación de la Queja.

La atención de los actos de violencia de género iniciará con la presentación de la Queja.

Toda Queja será presentada ante la Secretaría Técnica, ya sea por escrito libre o a través del formato de Queja que se ponga a disposición de las personas interesadas. En su caso, se adjuntarán las pruebas de las que se disponga, sin perjuicio de que puedan ser presentadas con posterioridad ante la Unidad de Trabajo que corresponda.

La o el Titular del Comité, así como la Secretaría Técnica, brindarán la orientación necesaria para la presentación de la Queja.

Artículo 47. Requisitos de la Queja.

Toda Queja deberá contener:

I. Nombre completo de quien presenta la Queja: la persona que considera ha sufrido un acto de violencia de género o terceras personas que tengan conocimiento directo de hechos que puedan ser considerados como actos de violencia de género objeto de este Protocolo.

Se podrá mantener en reserva la identidad de las terceras personas si así lo solicitan;

II. Nombre completo de quienes fungirán como testigos;

III. Nombre completo de la Persona implicada;

IV. Tipo de vinculación con la **IBERO** de la persona que se considere ha sufrido un acto de violencia de género;

V. Tipo de vinculación con la **IBERO** de la Persona implicada;

VI. Número de credencial de la **IBERO** y copia de identificación oficial de la persona Quejosa;

VII. Edad;

VIII. Teléfono para contacto;

IX. Correo electrónico para contacto y notificaciones;

X. Breve descripción de los hechos que motivan la Queja y, de ser posible, lugar y fecha en que acontecieron;

XI. Señalamiento de quienes pudieran tener conocimiento de los hechos que motivan la Queja, y

XII. Firma de la Persona quejosa.

En caso de que la Queja se presente por medios electrónicos, la Persona quejosa deberá acreditar su identidad con datos y documentos que demuestren que forma parte de la Comunidad universitaria o bien, deberá acudir

dentro de los siguientes 3 días a la presentación de la misma, a ratificar su escrito en las oficinas que ocupe el Comité.

Artículo 48. Admisión, prevención o desechamiento de la Queja.

Presentada la Queja, la Secretaría Técnica la turnará al o a la Titular del Comité en un plazo que no podrá exceder de dos días hábiles contados a partir de la recepción.

La o el Titular del Comité deberá, en el plazo de tres días hábiles, contados a partir del día siguiente de la fecha en la que le ha sido turnada la Queja, emitir un acuerdo para:

I. **Admitir**: cuando la Queja se presente con todos los requisitos señalados en el artículo anterior y de la misma se desprendan actos posiblemente constitutivos de violencia de género.

   Las Quejas admitidas serán turnadas en ese mismo acto a las Unidades de Trabajo de manera aleatoria y consecutiva;

II. **Prevenir**: cuando la Queja no cuente con los requisitos previstos en el artículo anterior o sea necesario precisar la Queja para determinar si los hechos señalados en la

misma pudieren posiblemente constituir actos de violencia de género. En este caso, se otorgará a la persona Quejosa un término de tres días hábiles contados a partir del día siguiente de la notificación, para subsanar las deficiencias de la Queja. Cuando no se desahogue la prevención en tiempo y forma, la Queja se tendrá por no presentada y se desechará, quedando a salvo los derechos para que pueda presentarse de nueva cuenta cuando así se desee, y

III. **Desechar**: cuando, a criterio de la o del Titular:

a) De la Queja no se desprendan actos de violencia de género;

b) Cuando la Queja ha sido presentada por un/a tercero y la persona que se considera pudo haber sufrido un acto de violencia de género no la ratifique en el término correspondiente;

c) Cuando de manera previa haya sido presentada una Queja por la misma persona que se considera pudo haber sufrido un acto de violencia de género respecto de los mismos hechos y ésta se encuentre pendiente de trámite o ya hubiese sido resuelta por el Comité, o

d) Cuando se haya dictado un acuerdo para prevenir y no se haya dado respuesta al mismo en el término señalado.

Si la Queja es desechada, la o el Titular del Comité notificará el acuerdo de manera inmediata, justificando debidamente las razones de su decisión. Este acuerdo será inimpugnable.

Cuando en la Queja se soliciten medidas de protección, la o el Titular del Comité deberá proporcionarlas en el acuerdo de admisión

Artículo 49. Notificación de la admisión de la Queja.

En la fecha en la que le sea turnada la Queja, la Unidad de Trabajo notificará a las partes el acuerdo de admisión y entregará a la Persona implicada todas las constancias que obran en el expediente hasta el momento de esta notificación.

Al momento de la notificación de la Queja a la Persona implicada, el Comité deberá poner a disposición el Aviso de privacidad correspondiente.

Artículo 50. Contestación de la Queja.

La Persona implicada deberá dar contestación por escrito, a través del medio electrónico que le señale el Comité, a los hechos señalados en la Queja dentro del término de tres días hábiles contados a partir del día siguiente de la notificación.

La contestación de la Queja deberá contener:

I. Nombre completo de la Persona implicada;

II. Contestación a los hechos señalados en la Queja;

III. Teléfono de contacto;

IV. Correo electrónico de contacto y para recibir notificaciones;

V. Número de credencial y copia de identificación oficial, y

VI. Firma.

En su caso, se adjuntarán los medios de prueba y el Aviso de privacidad debidamente suscrito.

Si no se presenta la contestación de la Queja en el plazo correspondiente, la Persona implicada perderá el derecho a manifestarse y a presentar pruebas en el procedimiento, no obstante, a juicio de la persona titular del Comité podrán aceptarse las manifesta-

ciones o pruebas, siempre y cuando se acredite fehacientemente la imposibilidad de presentarlas en los plazos establecidos.

La Queja será turnada a las Unidades de Trabajo para la investigación de los hechos señalados en la Queja.

Artículo 51. Inicio de la Investigación

Una vez que sea notificada la admisión de la Queja, la Unidad de Trabajo emitirá un acuerdo en el que se tendrá por iniciada la etapa de investigación, misma que se deberá desarrollar en un plazo no mayor de 40 días hábiles.

Artículo 52. Acuerdo de cierre de investigación.

Una vez que en cada Unidad de Trabajo se hayan desahogado las pruebas pertinentes presentadas por las partes y recabadas de oficio, y se considere que se cuenta con elementos suficientes para la resolución de la Queja, se dará por concluida la investigación mediante el acuerdo correspondiente.

Transcurrido dicho plazo, se contará con un plazo de 20 días hábiles para elaborar el proyecto de dictamen en las Unidades de Trabajo.

Elaborado el proyecto de dictamen, se turnará al Comité, a través de la Secretaría Técnica, para su discusión en pleno.

Artículo 53. Contenido del dictamen.

En el dictamen se determinará si existen o no elementos suficientes para acreditar que la Persona implicada ha efectuado el acto de violencia que se le atribuye. Además de los datos de identificación del caso, éste deberá contener:

I. **Antecedentes**: resumen cronológico del procedimiento desde la presentación de la Queja hasta la celebración de la sesión de dictaminación;

II. **Razonamientos y argumentos lógico-conceptuales**: todas aquellas consideraciones que motivan y fundamentan la resolución, mediante las cuales se analizan los hechos y el contexto en el que éstos sucedieron, las pruebas y las posibles faltas cometidas, utilizando la perspectiva de género y el enfoque interseccional y, en su caso, las recomendaciones de medidas y sanciones a aplicarse.

    En su caso, las sanciones deberán ser proporcionales a la gravedad del asunto y se deberá considerar si la Persona implicada ha sido sancionada con anterioridad por actos de violencia de género.

De ser posible y a criterio del Comité, se dictarán medias con Enfoque restaurativo para las partes y la Comunidad universitaria; y

III. **Puntos resolutivos**: la decisión del Comité relativa a si se acredita o no el acto de violencia de género y, en su caso, la recomendación de medidas y sanciones, así como la orden de efectuar las notificaciones correspondientes.

Artículo 54. Sesión de dictaminación.

En esta sesión se discutirá el proyecto de dictamen.

De aprobarse el mismo y en caso de solicitar ajustes de forma, la Unidad de Trabajo contará con tres días hábiles para realizarlos y turnar el dictamen a la Secretaría Técnica para recabar las firmas y para su notificación a las Autoridades universitarias competentes de la **IBERO**.

De no aprobarse el proyecto de dictamen, la Unidad de Trabajo contará con diez días hábiles para realizar los ajustes necesarios de fondo en el sentido indicado durante la sesión, y se listará de nueva cuenta para discusión en el Comité.

Aprobado el proyecto de dictamen, la Unidad de Trabajo contará con tres días hábiles para realizar los ajustes necesarios de forma y turnar el dictamen a la Secretaría Técnica para recabar las

firmas y para su notificación a las autoridades competentes de la **IBERO**.

Artículo 55. Notificación del dictamen a autoridades competentes.

Al día siguiente de que le sea turnado el dictamen, la Secretaría Técnica procederá a recabar las firmas correspondientes y a notificarlo a las Autoridades universitarias competentes para sancionar y, en su caso, a las autoridades competentes para aplicar las medidas dictadas por el Comité.

Artículo 56. Aplicación de las recomendaciones del Comité.

Las Autoridades universitarias correspondientes resolverán y, en su caso, aplicarán las medidas y/o sanciones a las que haya lugar dentro de un plazo que no podrá exceder de cinco días hábiles contados a partir de la recepción del dictamen.

La Autoridad universitaria que resuelva y aplique las medidas y/o sanciones, deberá notificar de ello a las partes, adjuntando a su resolución el dictamen emitido por el Comité. Dicha resolución también deberá ser notificada al Comité, a través de su Secretaría Técnica.

Las medidas y sanciones que impongan las autoridades mencionadas se determinarán e implementarán conforme a lo previsto en la normatividad universitaria o de acuerdo con la relación contractual establecida, según corresponda, considerando en todo momento lo señalado en el dictamen emitido por el Comité.

Artículo 57. Autoridades universitarias competentes para atender las recomendaciones.

Son Autoridades universitarias competentes para atender las recomendaciones del Comité:

I. La Dirección General del Medio Universitario, si la Persona implicada es estudiante o egresada de los programas académicos de Licenciatura, Posgrado o Técnico Superior Universitario;

II. La Dirección de Educación Continua, si la persona implicada es estudiante de alguno de sus programas;

III. La Dirección de Recursos Humanos:

a) Si la Persona implicada es parte del personal administrativo, académico o de servicio de la **IBERO,** o

b) Si la Persona implicada está relacionada con la **IBERO** por medio de un contrato de prestación de servicios, y

IV. El área académica o administrativa responsable de la contratación, si la Persona implicada está relacionada con la **IBERO** a través de un contrato civil de cualquier naturaleza, incluyendo de manera enunciativa más no limitativa, las actividades de voluntariado, las relativas a concesiones, obras, arrendamientos, comodatos, asesorías y consultorías, entre otras.

Para los casos no previstos en las fracciones anteriores, el Comité determinará la Autoridad universitaria competente para atender sus recomendaciones, conforme a la normatividad vigente.

Artículo 58. Seguimiento al cumplimiento de las medidas o sanciones.

La Vocal del Comité, en conjunto con la psicóloga serán competentes para dar seguimiento al cumplimiento de las medidas y sanciones determinadas por las Autoridades universitarias.

TRANSITORIOS

Primero. El presente Protocolo entrará en vigor el día hábil siguiente a su publicación en la Comunicación Oficial de la IBERO y abrogará el *Protocolo para la Prevención y Atención de la Violencia de Género en la Universidad Iberoamericana* publicado el 21 de agosto de 2023 en la Comunicación oficial 608.

Segundo. En todos los casos en los que se hace referencia en este Protocolo a Universidad Iberoamericana, se entenderá como Universidad Iberoamericana Ciudad de México y Universidad Iberoamericana Tijuana, hasta que se determine lo contrario.

Tercero. En tanto se conforma el Comité de Género del Tecnológico Universitario del Valle de Chalco (TUVCH) será el Comité de Atención de la Violencia de Género de la Universidad Iberoamericana Ciudad de México el órgano colegiado especializado y competente para tramitar y resolver las quejas en materia de violencia de género, de conformidad con este Protocolo.

Cuarto. La Dirección General de la Universidad Iberoamericana Tijuana y del Tecnológico Universitario del Valle de Chalco deberán fungir como enlaces con el Comité para la implementación adecuada del procedimiento previsto en este Protocolo y, en específico, llevar a cabo todas las diligencias que le sean requeridas por el Comité para la investigación de las Quejas y, en su caso, la implementación de las recomendaciones.

Quinto. En tanto no se disponga lo contrario, el Comité de Género será la única instancia competente para conocer y resolver las quejas en las que el personal o las personas prestadoras de servicios de Prepa Ibero (Educación Media Superior Universidad Iberoamericana, A.C.) se encuentren involucradas como Persona implicada o quejosa.

En estos casos, la autoridad competente para atender las recomendaciones del Comité de Género será el Departamento de Recursos Humanos de Prepa Ibero y, en su defecto, la Dirección de Prepa Ibero.

APÉNDICE A

MARCO CONCEPTUAL

El presente marco conceptual ha sido retomado por la IBERO de diferentes ordenamientos nacionales e internacionales, así como de publicaciones académicas, mismo que servirá como referencia para la aplicación del Protocolo.

ACTO DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Para efectos del presente Protocolo se entenderá como acto de violencia de género a cualquier acto u omisión considerado como violento o discriminatorio por razón de género o sexo, realizado por una persona o grupo de personas integrantes de la Comunidad Universitaria a otra u otro integrante de la misma, siempre que exista un daño físico, sexual, psicológico, patrimonial o económico que ocurra en los espacios de la IBERO entre integrantes de la Comunidad universitaria.

Para determinar si el acto de violencia de género que se denuncia puede ser considerado como tal, podrán ser tomados como referencia los siguientes conceptos:

Género	Sexo
Conjunto de características, actitudes y roles social, cultural e históricamente asignados a las personas en virtud de su sexo. Es el conjunto de caracteres que definen lo masculino y femenino de manera convencional y que es diferente de una cultura a otra y de una época a otra. Así, este concepto es resultado de un proceso de construcción social.	Hace referencia a los cuerpos sexuados de las personas, es decir, a una serie de elementos naturales (genéticos, gonádicos, hormonales, musculares, óseos, genitales) a partir de los cuales las personas son calificadas como hombre o mujer. El esquema social y jurídico sólo da cabida a dos cuerpos: el de los hombres y el de las mujeres. Sin embargo, en la actualidad, desde esa misma perspectiva [biológica], se registra la existencia de personas intersexuadas.

El GÉNERO se diferencia del SEXO, porque el primero es una construcción cultural, resultado de un proceso de formación y socialización, en tanto que el sexo corresponde a las diferencias biológicas y físicas entre mujeres y hombres. En otras palabras, el género no proviene de la naturaleza, sino que se refiere a los roles socioculturales que mujeres y hombres practican en la vida cotidiana. Fruto de ese aprendizaje cultural, unas y otros exhiben los roles e identidades que les han sido asignados por el género. De ahí, la preponderancia de lo masculino y el establecimiento de una supuesta naturaleza subalterna de lo femenino, ingredientes esenciales de ese orden simbólico que definen las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, origen de la violencia de género.

VIOLENCIA DE GÉNERO

Se define como cualquier violencia ejercida contra una persona en función de su género, orientación sexual, identidad o expresión de género, que cause daño físico, sexual, psicológico, patrimonial o económico, tanto en el ámbito público como en el privado.

El término busca atender la necesidad y brindar protección de cualquier persona, sin importar el sexo, que vivan violencias específicas por alguna condición de vulnerabilidad o subordinación por atentar contra la heteronorma patriarcal. No obstante, se reconoce que su manifestación más extendida es la violencia contra las mujeres, que trasciende a complejas desigualdades estructurales que ubican a las mujeres en una posición de dominación y subordinación.

TIPOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO:

1. **Violencia física**: es cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas o ambas.

2. **Violencia patrimonial**: es cualquier acto u omisión que se manifiesta en la transformación, sustracción, destrucción, retención y/o distracción de objetos, documentos personales, bienes o valores, derechos patrimoniales y/o

recursos económicos destinados a satisfacer necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la persona que la sufre;

3. **Violencia económica**: es toda acción u omisión del agresor que afecta la supervivencia económica de la persona afectada. Se manifiesta mediante limitaciones para controlar o restringir el acceso a sus ingresos o cualquier forma de control sobre sus percepciones económicas;

4. **Violencia psicológica**: es toda acción que daña o puede dañar emocionalmente a la persona que sufre la violencia, así como a su integridad cognitiva y que va dirigida a producir en ella dolor emocional, a hacerla creerse carente de valor y culpable del maltrato que está recibiendo, así como a anularla, intimidarla, aterrarla y hacerla dependiente de su agresor/a.

Ejemplos de violencia psicológica:

Insultos, culpar a quien sufre violencia de todo lo malo que sucede o de las conductas violentas que recibe, desvalorizaciones, humillaciones, burlas, descalificaciones, descalificaciones soterradas, ironía, observaciones mordaces, coerción, críticas, desprecios, gritos, miradas o posturas intimidatorias, chantajes, amenazas, ridiculizaciones, abandono y aislamiento emocional, incomunicación, ausencia o negación de cuidado, falta de reconoci-

miento del valor y las cualidades de la persona, ensalzar a otras personas y no reconocer nunca las cualidades de la persona violentada, monopolizar las conversaciones para que la persona que sufre la violencia no pueda expresarse, centrar las verbalizaciones sobre la persona que sufre la violencia en torno a sus errores o fallos, etcétera.

5. **Acecho**: actos, realizados de manera reitera, sin consentimiento y por cualquier medio, de vigilancia, seguimiento, de acercamiento o contactos no deseados, de intimidación o de cualquier forma de intromisión, que generen en la persona que lo sufre un daño en su salud psíquica o que alteren el normal desarrollo de su vida cotidiana.

6. **Violencia sexual**: todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de la o del agresor/a con la persona que sufre la violencia, en cualquier ámbito, incluidos el hogar y el lugar de trabajo o de estudio.

   Esta violencia abarca actos que van desde el acoso verbal a la penetración forzada y una variedad de tipos de coacción, desde la presión social y la intimidación hasta la fuerza física.

También se considera violencia sexual si la persona que sufre la violencia no está en condiciones de dar su consentimiento, por ejemplo, cuando está dormida, mentalmente incapacitada o está en estado de ebriedad, bajo los efectos de medicamentos, estupefacientes, sustancias psicotrópicas o productos preparados que los contengan.

Una lista mínima de actos de violencia sexual es la siguiente:

a) **Acoso sexual**: aquella violencia sexual que incurra en cualquier comportamiento, verbal, gestual o físico, de naturaleza o con connotación sexual y/o íntima, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona y/o su salud física y/o psicológica, en particular cuando se genera en un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El acoso sexual se presenta en una relación horizontal, en la que no existe una relación de subordinación. Por tanto, se trata de agresiones entre compañeras y compañeros de estudio o trabajo, en el que se genera un estado de coacción.

b) **Hostigamiento sexual**: aquella violencia sexual que se produce en una relación vertical, es decir, jerárquica (autoridad-subordinación) y puede ocurrir en el ámbito laboral o educativo.

La persona agresora se aprovecha de su posición de autoridad frente a su subordinado/a. Se expresa a través de conductas verbales y/o físicas, relacionadas con la sexualidad y por lo tanto tienen una connotación lasciva.

Ejemplos de conductas que pueden constituir acoso/ hostigamiento sexual:

- Realizar silbidos, señales lascivas, que constituyen miradas incómodas e insinuantes, muecas o gestos que generen pensamientos de connotación sexual.

- Expresar chistes sexuales molestos, comentarios insinuantes u obscenos, así como adulaciones sobre el físico o la imagen corporal.

- Presionar para obtener fotografías o imágenes de la persona en ropa íntima o desnuda.

- Hacer preguntas, referencias o insinuaciones sobre la vida sexual.

- Presionar para regresar a una relación afectiva.

- Realizar llamadas telefónicas o mensajes de texto con insinuaciones de connotación sexual o íntima no aceptadas.

- Visitar insistentemente las redes sociales de la persona que sufre la violencia (conocido coloquialmente como “stalking”) y generar comentarios sugestivos o de connotación sexual o íntima.

- Insistir para tener encuentros privados o íntimos fuera del lugar de trabajo o de estudios.

- Llevar a cabo acercamientos excesivos como abrazos, besos no deseados o tocamientos, pellizcos, roces, acorralamientos.

- Exhibir fotografías, imágenes, u objetos sexualmente sugestivos, pornográficos o en ropa interior con intenciones sugerentes.

- Realizar promesas expresas a la persona que sufre la violencia de obtener un beneficio personal a cambio de favores sexuales (Hostigamiento sexual).

- Llevar a cabo amenazas (directas o indirectas) mediante las cuales la persona agresora exige a la persona que sufre la violencia realizar conductas sexuales contra su voluntad, o con la amenaza de que, en caso de negativa, le perjudicará en el futuro (Hostigamiento sexual).

- Usar expresiones físicas, gestuales o verbales con connotación sexual, insinuaciones o pro-

puestas sexuales.

- Realizar la exhibición de imágenes u objetos con contenido sexual.

c) **Violación**: se refiere a la introducción no consensual del pene en el cuerpo por vía anal, vaginal o bucal por medio de la violencia física o psicológica. Asimismo, se considera como violación a la introducción no consensual por vía vaginal o anal de cualquier elemento, instrumento o cualquier parte del cuerpo humano distinta al pene, por medio de la violencia física o psicológica.

d) **Intento de violación**: se refiere al intento de tener una relación sexual no consensual mediante el uso de la fuerza o de amenazas o el aprovechamiento de la incapacidad para consentir.

e) **Abuso sexual**: acción cometida por quien ejecuta en una persona, sin su consentimiento, o la obliga a ejecutar para sí o en otra persona, actos sexuales sin el propósito de llegar a la cópula.

Ejemplos de estos actos sexuales son: los tocamientos o manoseos corporales obscenos o cuando se obligue a la persona que sufre la violencia a observar un acto sexual o ejecutarlos.

f) **Violencia simbólica**: el conjunto de mensajes, valores, símbolos, íconos, signos, imposiciones familiares, educativas, ideológicas, sociales, económicas, políticas, culturales, estéticas y religiosas que generan, transmiten, reproducen e institucionalizan, de manera directa o indirecta, desigualdad, dominación y discriminación estructural hacia las mujeres en toda su diversidad, naturalizando la subordinación de éstas últimas. Lo anterior, hace difícil percibir esa clase de violencia pese a su impacto y materialización a través de los estereotipos de género que refuerzan las relaciones desiguales de poder.

MODDALIDADES DE LA VIOLENCIA:

1. **Violencia en el noviazgo**: es el acto abusivo de poder u omisión intencional, dirigido a dominar, someter, controlar o agredir a la persona que sufre la violencia (en función de su género, orientación sexual, identidad o expresión de género) de cualquier edad, mediante la relación de uno o varios tipos de violencia, durante o después de una relación de noviazgo, una relación afectiva o de hecho o una relación sexual.

2. **Violencia digital**: es cualquier acto realizado mediante el uso de materiales impresos, correo electrónico, mensajes telefónicos, redes sociales, plataformas de internet, o

cualquier medio tecnológico, por el que se obtenga, exponga, distribuya, difunda, exhiba, reproduzca, transmita, comercialice, oferte, intercambie y comparta imágenes, audios o videos reales o simulados de contenido sexual íntimo de una persona, sin su consentimiento; que atente contra la integridad, la dignidad, la intimidad, la libertad, la vida privada de las personas que sufren la violencia o cause daño psicológico, económico o sexual tanto en el ámbito privado como en el público, tanto a ellas como a sus familias.

Ejemplos de conducta que pueden constituir violencia digital:

- Difusión no consensuada de contenido íntimo: divulgar, compartir o distribuir imágenes, audios o videos de contenido sexual íntimo de una persona sin su consentimiento.

- Ciberacoso: acoso, amenazas, hostigamiento o difusión de información personal y audios o videos con el objetivo de extorsionar.

- Suplantación y robo de identidad: hacerse pasar por otra persona o robar su información.

- Abuso sexual relacionado con la tecnología.

3. **Violencia política de género**: comprende todas aquellas acciones u omisiones de personas que se dirigen a una mujer por ser mujer (en razón de género), tienen un impacto diferenciado en ellas o les afectan desproporcionadamente, con el objeto o resultado de menoscabar o anular sus derechos político-electorales en los procesos que de esta índole se realicen en las instituciones del sistema educativo jesuita, incluyendo el ejercicio del cargo. La violencia política contra las mujeres puede incluir, entre otras, violencia física, psicológica, simbólica, sexual, patrimonial, económica o feminicida.

   Los siguientes criterios auxilian a identificar cuando la violencia política tiene componentes de género:

   a) Cuando la violencia se dirige a una mujer por ser mujer. Es decir, cuando las agresiones están especialmente orientadas en contra de las mujeres por su condición de mujer y por lo que representan en términos simbólicos, bajo concepciones basadas en estereotipos. Incluso, muchas veces el acto se dirige hacia lo que implica lo "femenino" y a los roles que normalmente se asignan a las mujeres.

   b) Cuando la violencia tiene un impacto diferenciado en las mujeres; esto es, a) cuando la acción u omisión afecta a las mujeres de forma diferente que a los hombres o cuyas consecuencias se agravan ante la condición de ser mujer; y/o b) cuando les afecta

en forma desproporcionada. Este último elemento se hace cargo de aquellos hechos que afectan a las mujeres en mayor proporción que a los hombres. En ambos casos, habrá que tomar en cuenta las afectaciones que un acto de violencia puede generar en el proyecto de vida de las mujeres

CONSENTIMIENTO

Es una decisión consciente, contundente, inequívoca y afirmativa por parte de cada una de las partes que participan en una actividad sexual por mutuo acuerdo. Es voluntario y debe darse sin usar la coerción, la fuerza, amenazas o intimidación. Consentir significa participar en el acto, como resultado del ejercicio de la libre voluntad.

El consentimiento es revocable, es decir, las personas pueden retirar su consentimiento en una actividad íntima, aun cuando anteriormente la hayan otorgado, por tal motivo, dicha actividad deberá detenerse inmediatamente.

El consentimiento es acotado a una determinada actividad íntima o sexual, por lo que no implica consentir en otras formas de actividad íntima o sexual posteriores.

Dentro de una relación, debe haber consentimiento mutuo para participar en una actividad sexual.

El consentimiento no puede darse cuando una persona está incapacitada, dormida, inconsciente, bajo el influjo del alcohol, bajo los efectos de medicamentos, estupefacientes, sustancias psicotrópicas o productos preparados que los contengan, cuando se pierde por momentos el conocimiento, ni tampoco si su entendimiento se ve afectado por un trastorno físico o mental. Tampoco podrá darse el consentimiento si la persona está bajo amenazas de cualquier índole.

DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO

Se entiende como discriminación de género, 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 sea por motivo de sexo, género, características genéticas, embarazo, orientación sexual, expresión o identidad de género.

También se entenderá como discriminación de género a la homofobia, transfobia, plumofobia, lesbofobia, sexismo y misoginia.

Para los fines de este Protocolo, el enfoque de discriminación múltiple o interseccional es la perspectiva o modelo de observación que permite mirar la opresión a una persona de manera transversal y simultánea en los tipos, modalidades y niveles de la violencia de género.

ELEMENTOS PRINCIPALES DE LA JUSTICIA RESTAURATIVA

Los tres principales valores que promueve este paradigma y que se aplican en el presente Protocolo son: el respeto, la responsabilidad y la centralidad de las relaciones. Dado que la violencia es multidimensional, estructural y relacional, una vez que se ha ocasionado un daño, se requiere identificar: (1) ¿quién, qué personas(s) ha(n) recibido los daño(s)?, (2) ¿cuáles son sus necesidades? y (3) ¿quién(es) son responsables y tiene(n) la obligación de cumplir con esas necesidades, con el fin de restaurar las relaciones y los daños?, de tal manera que la justicia restaurativa promueva la responsabilidad de los actores, para atender las necesidades ocasionadas y reparar los daños causados en procesos de exigencia y rendición de cuentas.

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA:

Álvarez, R.M. y Pérez Duarte, A. (2016). *Aplicación práctica de los modelos de prevención, atención y sanción de la violencia de género contra las mujeres- Protocolos de actuación.* México: UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas.

Cepal – Naciones Unidas (2016). *La medición de la violencia contra las Mujeres en América Latina y el Caribe.* Curso e-Learning.

Cofán, M., Valverde, E. y Merino, R. (Coords.) (2015).

Guía práctica para el asesoramiento legal a víctimas de violencia de género. España: Fundación Fernando Pombo.

Crenshaw, K. (1991). *Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color.* Stanford Law Review, No. 6; Vol. 43, pp. 1241–1299.

Naciones Unidas (2015). *Directrices para la producción de estadísticas sobre la violencia contra la mujer: Encuestas Estadísticas.* Nueva York: División de Estadísticas.

National Sexual Violence Resource Center (N/D). ¿Qué es la violencia sexual? Recuperado de:

http://www.nsvrc.org/sites/default/files/Publications_NSVRC_Overview_Que-es-la-Violencia-Sexual.pdf

ONU Mujeres - Centro virtual de conocimiento para poner fin a la violencia contra las mujeres. Consentimiento. Recuperado de:

http://www.endvawnow.org/es/articles/469-consentimiento.html

Organización Mundial de la Salud (2013). Comprender y abordar la violencia contra las mujeres. Recuperado de:

http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/98821/1/WHO_RHR_12.37_spa.pdf?ua=1

OEA. (1994). Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará). Organización de los Estados Americanos.

Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará (MESECVI). (2015). Declaración sobre la violencia simbólica y mediática contra las mujeres. Organización de los Estados Americanos.

Cámara de Diputados. (2024). Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Diario Oficial de la Federación.

Congreso de la Ciudad de México. (2024). Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México. Gaceta Oficial de la Ciudad de México.