

COMUNICACIÓN OFICIAL

Protocolo para la atención de casos de violencias de género en el ITESO

Documentos institucionales

RECTORÍA



ITESO, Universidad
Jesuita de Guadalajara

Código	DD-REC-REC-004
Revisión	B
Fecha de revisión	25/11/2024
Aprobación y publicación	Publicado por el Rector el 26 de noviembre de 2018 Publicado por el Rector el 25 de noviembre de 2024
Descripción del cambio	<ul style="list-style-type: none">• Cambio de nombre a Protocolo para la atención de casos de violencias de género.• Actualización del alcance y proceso de atención, diferenciando las etapas de recepción y seguimiento de los casos.• Incluye la posibilidad de revisar situaciones de conflicto fuera de las instalaciones del ITESO que afecten la convivencia universitaria.• Actualización del apartado sobre mediación.• Introducción de un nuevo tipo de atención para abordar “problemas sistémicos”.

Introducción	5
Capítulo I. Disposiciones generales	9
I. Objetivos	9
II. Principios	10
III. Facultades y ámbitos de aplicación	13
Capítulo II. Procedimientos	16
IV. Contacto	16
V. Consulta y orientación	19
VI. Queja	19
VII. Métodos alternos de solución de controversias	27
VIII. Problemas sistémicos	29
Anexos	30
Anexo I. Marco normativo	30
Anexo II. Definiciones	32
Anexo III. Glosario	35

El presente Protocolo expresa la voluntad del ITESO para atender, investigar y sancionar las conductas y los actos de violencia de género que se presenten en actividades e instalaciones universitarias. Lograr su erradicación y contribuir a la consolidación de una comunidad respetuosa, igualitaria, diversa, plural e inclusiva, acorde con lo establecido en las Orientaciones Fundamentales de la universidad,¹ es el fin último de este documento, de manera que podamos contar con ambientes seguros que faciliten el desarrollo de la propia personalidad y en los que nadie sienta amenazada su integridad física, psíquica y moral.

La violencia de género es un fenómeno que presenta múltiples y cambiantes desafíos. Para afrontarlos se requiere ajustar las estrategias y los instrumentos para combatirla. A ello responde esta actualización que, además de la experiencia acumulada por la Comisión para Atender Asuntos de Género desde la última publicación de este instrumento, en noviembre de 2018, incorpora al Protocolo el conjunto de observaciones recibidas a partir de ejercicios de consulta con colectivas estudiantiles, integrantes del cuerpo académico y del personal administrativo, así como de personas que forman parte de la comunidad universitaria sensibilizadas y con perspectiva en el tema.

La modificación del enfoque y nombre del Protocolo y de la instancia encargada de su aplicación son ejemplo de la preocupación

¹ Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente, ITESO. *Misión, Orientaciones Fundamentales*, ITESO, Tlaquepaque, 2003.

de la universidad por mantenerse actualizada y hacer las adaptaciones necesarias para proteger mejor a las personas que estudian o laboran en el ITESO. De ser Comisión para Atender Asuntos de Género (2016) pasa, a partir de la publicación de este Protocolo, a denominarse Comisión para Atender Casos de Violencias de Género. Este ajuste permite centrarse en el conocimiento, investigación y solución de las quejas relativas a actos u omisiones vinculadas con este fenómeno que involucren o afecten a integrantes de la comunidad universitaria. Sin dejar de lado que esta instancia trabajará de manera articulada con otros programas, dependencias y personas del ITESO para promover estrategias que aborden esta materia desde un ámbito más preventivo, formativo y de transversalización del tema de género.

Este Protocolo en general presenta una forma más esquemática y diferenciada para la atención de los casos y se muestra un esfuerzo por mejorar y hacer más eficientes los procesos de recepción y seguimiento desde la parte procedimental. Además, se incluye la posibilidad de revisar situaciones de conflicto que involucren a integrantes de la comunidad aunque no se den en las instalaciones del ITESO o en el marco de actividades institucionales, pero que afectan la convivencia universitaria y se requiere una atención y cuidado de las partes.

El apartado relativo a la mediación se adecuó a las nuevas disposiciones y propuestas de los entes especializados en el tema, contemplándose como un procedimiento de resolución alternativa de controversias, las circunstancias en las que se puede utilizar y cómo hacerlo, tomando como referencia procesos de justicia restaurativa.

Al Protocolo se agrega también un nuevo tipo de atención de casos denominados “problemas sistémicos”, donde se faculta a la Comisión para desarrollar procesos de análisis, investigación, mesas de trabajo o estudios técnicos que permitan identificar situaciones que ocasionen perjuicios a la comunidad universitaria cuyas causas no son individuales o aisladas sino el resultado de conductas o condiciones de carácter estructural, de manera que pueda recomendar cambios en políticas o normativas institucionales para procurar una convivencia libre de violencia de género.

Así pues, este Protocolo busca seguir siendo un documento vivo que se retroalimenta de la experiencia y del diálogo permanente con la comunidad. Con esto, el ITESO reitera el compromiso asumido por todas las instituciones que integran el Sistema Universitario Jesuita, de impulsar el desarrollo de políticas y planes de acción que favorezcan “la igualdad de género en nuestras comunidades, así como programas y mecanismos para prevenir, identificar y atender las violencias por razón de género”² de manera que para todas las personas se haga efectivo el ejercicio y disfrute de una vida plena.

- 2 Sistema Universitario Jesuita. “Instituciones educativas jesuitas de México apuestan a la igualdad de género para incidir en la construcción de la paz”, comunicado de prensa, 8 de marzo de 2023. <https://sistemauniversitariojesuita.org.mx/comunicadosuj-8-de-marzo-dia-internacional-de-las-mujeres-2/>

PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIAS DE GÉNERO EN EL ITESO

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

El Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente (ITESO), de acuerdo con sus Orientaciones Fundamentales y comprometido con el fomento de una cultura más equitativa que genere condiciones de mejora en la calidad de vida de las personas que forman parte de la comunidad universitaria, expide el siguiente Protocolo para la atención de casos de violencias de género.

El propósito general de este documento es establecer los lineamientos para atender e investigar los reportes de actos o situaciones de conflicto relacionados con violencia de género que involucren a integrantes de la comunidad universitaria, así como precisar las facultades otorgadas a la Comisión para Atender Casos de Violencias de Género (en adelante Comisión) a través de la cual se busca garantizar y hacer efectivo el derecho de todas las personas que estudian, laboran o visitan el ITESO a convivir en un ámbito libre de cualquier tipo de violencia o restricciones que afecten la igualdad y la dignidad humana.

I. OBJETIVOS

I. Objetivos del Protocolo

- I.1. Establecer los marcos de actuación para atender e investigar los reportes de casos, conflictos y actos de violencia de género que

- sean admitidos por la Comisión de acuerdo con lo establecido en el presente Protocolo y considerando como referencia los estudios académicos en el tema, así como la normativa local, nacional e internacional en la materia.
- 1.2.** Contar con procedimientos efectivos para la atención, así como para la salvaguarda física y emocional de las personas afectadas por casos de violencia de género en la comunidad universitaria.
 - 1.3.** Formular recomendaciones a las autoridades universitarias correspondientes, respecto de conductas que vulneren los derechos en materia de violencia de género de las personas que integran la comunidad universitaria, con el fin de garantizar que estos actos cesen, se sancionen en los casos que corresponda y se evite su repetición.
 - 1.4.** Establecer mecanismos de actuación eficientes que enfatizen el propósito formativo, tomen en cuenta la posibilidad de los métodos alternos de solución de conflictos y den prioridad a la salvaguarda física y emocional de las víctimas de violencia basada en el género.

II. PRINCIPIOS

2. El Protocolo comprende a la universidad como un espacio de relaciones de las que sus miembros son responsables para procurar el cuidado mutuo y la mejor convivencia en términos de respeto, paz y no violencia. En este sentido, en lo que corresponda, todas las partes en el proceso (ya sean integrantes de la Comisión, quienes les auxilien, las personas directamente involucradas, así como quienes participen como testigos o en cualquier otra calidad) deberán conducirse bajo los siguientes principios:

2.1. Buena fe. En todo momento se presumirá la buena fe de las partes; es decir, que actúan de forma honesta, leal, honrada, veraz y sin malicia. Aunado a las pruebas presentadas por cada una de ellas, la Comisión asumirá la responsabilidad de allegarse de los elementos necesarios para realizar el esclarecimiento de los hechos. En caso

de que en la investigación no se acrediten los hechos que motivaron la queja no se considerará falso lo señalado en la misma.

- 2.2. Cero tolerancia a las conductas de violencia de género.** En reconocimiento de que la violencia de género implica dimensiones de abuso de poder, jerarquía y opresión que subsisten en un contexto de desequilibrios históricos y estructurales, se considera como una obligación de la comunidad universitaria evitar toda conducta o acto en la materia y, en su caso, reportar aquellos de los que tengan conocimiento, así como cualquier forma de negligencia, encubrimiento u omisión.
- 2.3. Reserva y confidencialidad de la información.** Obligación de proteger y no divulgar, de acuerdo con la legislación en materia de transparencia y protección de datos personales, con la política institucional al respecto y con lo establecido en este protocolo, los datos personales en posesión de la Comisión, así como la información y documentación que sea entregada a esta con el carácter de reservada y / o confidencial.
- 2.4. Respeto.** Todas las partes deberán abstenerse de cualquier conducta que pueda afectar la dignidad, la integridad y el ejercicio pleno de los derechos humanos de quienes participan en el proceso, asegurando así un trato respetuoso durante todo el procedimiento. Esto incluye la divulgación, por cualquier medio, de información de carácter personal o profesional de las partes involucradas, como nombres, fotografías, videos o cualquier otra que les denigre, ofenda, juzgue o culpe públicamente de una conducta bajo análisis de la Comisión.
- 2.5. Incorporación de la perspectiva de género en todas las actuaciones.** Todas las personas de las dependencias involucradas en las actuaciones comprendidas por este Protocolo deberán actuar con perspectiva de género, reconociendo las condiciones, las necesidades y los impactos diferenciados por género. La perspectiva de género implica tomar en cuenta los contextos objetivo y subjetivo en los que se enmarca un caso.
- 2.6. No revictimización.** Los actores y las dependencias involucradas en los procesos de este Protocolo evitarán exponer a la persona

afectada a cualquier tipo de actuación que pueda causarle sufrimiento psicológico o emocional, sobre todo aquellas que pudieran exponerla públicamente, le causen contratiempos en su vida cotidiana o pongan en duda su condición de afectada por su estilo de vida, contexto, identidad y expresión de género u orientación sexual. Además, se buscará reducir al mínimo las personas, instancias o dependencias ante las que tiene que relatar su caso la persona que presenta una queja.

2.7. No discriminación. Todas las personas enunciadas en el presente Protocolo, independientemente de sus condiciones particulares como clase social, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, edad, sexo u otros, gozarán de los mismos derechos e igualdad de circunstancias en su trato.

2.8. Debido proceso. Todas las partes involucradas en un proceso tendrán derecho a ser escuchadas con neutralidad y a presentar las pruebas correspondientes para respaldar sus dichos en igualdad de circunstancias. La Comisión actuará de manera imparcial y debida diligencia, respetando la equidad entre las partes, y en todo momento deberá de considerar, tratar y presentar a la persona implicada como inocente, en tanto no se determine su responsabilidad en el acto o hecho que motivó la queja.

2.9. Tutela procedimental efectiva. Siempre que no se afecte la igualdad entre las partes, el debido proceso u otros derechos en los procedimientos seguidos en términos de este Protocolo, la Comisión deberá de privilegiar el atender los hechos generadores de violencia de género sobre los formalismos procedimentales.

2.10. Autonomía personal. En todo momento se deberá respetar la voluntad de la persona afectada para continuar o interrumpir su participación en el proceso, siempre y cuando este no se encuentre en etapa de dictado de la resolución o haya sido concluido mediante una recomendación.

2.11. Subsistencia de derechos. En todo momento se le hará saber a la persona afectada que el procedimiento efectuado de conformidad con este Protocolo no restringe sus derechos para presentar denuncias

o querellas ante las autoridades públicas correspondientes y que puede efectuarse de manera paralela a cualquier procedimiento gubernamental que pudiera ser iniciado por la persona afectada.

3. Todas las dependencias universitarias están obligadas a colaborar de manera prioritaria con la Comisión para el buen desarrollo de sus funciones. El personal de las dependencias que participe en las diligencias deberá respetar el principio de reserva de información, de conformidad con la normativa universitaria en la materia.

III. FACULTADES Y ÁMBITOS DE APLICACIÓN

4. La Comisión es una instancia del ITESO adscrita a Rectoría competente para recibir los reportes de violencia o situaciones de conflicto, especialmente de las personas más propensas a padecerlas como las mujeres e integrantes de la comunidad LGTTTBIQ+, sin exclusión del género masculino, así como las relacionadas con cualquier acto, omisión o práctica que conlleven discriminación, intimidación, hostilidad, humillación, acoso o abuso relacionados con el género.

La Comisión estará integrada por personas de la comunidad universitaria con conocimiento y sensibilizadas en perspectiva de género. Los miembros de la Comisión y la persona encargada de su coordinación serán nombrados por el Rector, de acuerdo con las políticas, los lineamientos y los procesos internos establecidos por la estructura legal rectora del ITESO.

5. Las facultades de la Comisión son las siguientes:

5.1. Brindar asesoría y orientación en materia de perspectiva de género, así como en situaciones de violencia de género a cualquier integrante o dependencia de la universidad.

5.2. Conocer de quejas relativas a actos u omisiones que impliquen conflictos o violencia de género, que se den en las instalaciones universitarias o en el marco de alguna actividad universitaria, así

como aquellas entre miembros de la comunidad universitaria que, habiendo ocurrido en otros ámbitos, afecten la convivencia en la universidad.

- 5.3.** Emitir recomendaciones a las distintas autoridades universitarias con el fin de prevenir, detener y sancionar conductas o actos de violencia de género e impedir su futura repetición, así como para restaurar los derechos de las personas afectadas.
- 5.4.** Valorar, determinar y solicitar las medidas de protección necesarias para cualquier persona que presente condiciones objetivas de sufrir situaciones de violencia de género.
- 5.5.** Orientar y acompañar sobre métodos alternativos de solución de controversias, así como resolver y dar seguimiento a los procesos que estén centrados en la formación de las personas y que no impliquen una falta grave.
- 5.6.** Dar seguimiento a los acuerdos y al cumplimiento de las recomendaciones que sean aceptadas por las autoridades universitarias encargadas de implementarlas.
- 5.7.** Identificar los problemas de carácter sistémico que obstaculicen una convivencia libre de violencia de género, con el objeto de proponer a las autoridades universitarias respectivas las medidas correctivas, sugerencias o recomendaciones encaminadas a solucionarlos y evitar actos de repetición de violencia de género.
- 5.8.** En los casos en los que no se acredite la conducta motivo de una queja, y de considerarlo oportuno, recomendar medidas que promuevan la sana convivencia entre las partes involucradas.
- 5.9.** Proponer a las dependencias universitarias responsables acciones de prevención en materia de actos de violencia de género.
- 5.10.** Convocar a las partes a la suscripción de acuerdos de reserva y confidencialidad de la información en términos de los puntos 2.3 y 2.4 del presente Protocolo, así como informar a las autoridades correspondientes en caso de detectar que alguna de las partes incumplió con los mismos para que estas tomen las medidas correspondientes.

6. Los actos de violencia de género serán considerados como tales por la Comisión tomando en consideración lo establecido en el anexo III del presente Protocolo, la normativa de la universidad, los estudios académicos en el tema y la normativa local, nacional e internacional en la materia.

7. Cuando durante el proceso la Comisión se percate de la posible comisión de algún delito y / o la realización de actos que puedan dar lugar a algún tipo de responsabilidad civil o penal, se notificará a la persona afectada para que, bajo su consideración, interponga las acciones legales conducentes ante la autoridad competente. De ser necesario, la Comisión podrá brindar orientación a la persona afectada sobre a qué instancias podría recurrir para recibir atención jurídica y / o psicológica. En el caso de quejas y denuncias relacionadas con jesuitas, incluidos aquellos que están en cualquier etapa de formación, el caso se atenderá conforme a este Protocolo y se dará aviso a la Coordinación de Prevención de Abusos (CPA) de la Compañía de Jesús en México.

8. En los actos de violencia de género en los que una o ambas partes sean menores de edad 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 públicas en los casos que corresponda, conforme a la ley. Cuando se trate de estudiantes de la Preparatoria ITESO e involucre a integrantes de la comunidad universitaria se atenderá también lo estipulado en los protocolos para la prevención, detección y actuación en casos de abuso sexual, acoso, maltrato escolar y violencia de género de la Secretaría de Educación.

9. La Comisión resolverá todo lo no previsto en este Protocolo, en el ámbito de sus facultades, procurando en todo momento que el procedimiento sea expedito, efectivo y conforme a una interpretación extensiva en favor de la dignidad humana. Podrá aplicar de forma

- 16 | supletoria la normativa universitaria, nacional o internacional que, a su juicio, resulte más acorde para lograr la debida implementación de sus facultades.

CAPÍTULO II. PROCEDIMIENTOS

IV. CONTACTO

10. La vía de acercamiento a la Comisión es a través del buzón electrónico comisiongenero@iteso.mx o mediante el formulario electrónico ubicado en la página web de la Comisión. La Comisión responderá a través de los correos electrónicos institucionales de las personas involucradas y, en lo subsecuente, la comunicación oficial será por esta vía, con excepción de personas externas con quienes se establecerá comunicación a través del buzón electrónico que hayan proporcionado.

11. Recibido el mensaje de solicitud, la Comisión tendrá hasta tres días hábiles para responder y proponer una entrevista de primer contacto donde se escucharán los planteamientos de la persona que solicita la consulta o pretende exponer una situación. En esta entrevista se le informará sobre los procedimientos que se pueden realizar ante esta Comisión y sus alcances, referidos en el presente capítulo, respetándose en todo momento la autonomía de la persona solicitante para decidir cómo quiere proceder.

11.1. Solo en la entrevista de primer contacto la persona que presenta la solicitud podrá estar acompañada por una persona de su confianza. La persona acompañante, así como las partes involucradas quedan obligadas a respetar los principios de este Protocolo, especialmente lo relacionado con la reserva y confidencialidad de la información.

11.2. Cuando la solicitud sea presentada por un grupo de personas que han sido afectadas, de manera colectiva, la Comisión sostendrá un primer encuentro con ellas para escuchar su relato, consultas y dudas e informar de los alcances del Protocolo. Posterior a este encuentro,

si las personas involucradas así lo desean, se iniciará el proceso de entrevista de primer contacto de manera individual.

11.3. Cuando la solicitud sea presentada por una tercera persona u otra instancia o dependencia de la universidad, la Comisión recabará la información necesaria para establecer contacto con la persona afectada buscando cuidar el principio de no revictimización. Posteriormente iniciará el proceso de entrevista.

12. Después de la entrevista de primer contacto, la Comisión abrirá un expediente del caso, al cual le asignará un número de folio y la referencia al tipo de procedimiento que se realizará, mismo que se incluirá en todas las actuaciones y promociones.

13. Cuando exista conflicto de interés de algún miembro de la Comisión, esta persona tiene la obligación de comunicarlo inmediatamente al resto de quienes integran la Comisión a efecto de que, una vez calificada la excusa planteada, en caso de considerarse pertinente se le exima de participar en el procedimiento respectivo.

A su vez, las partes involucradas en una queja pueden solicitar que un integrante de la Comisión no conozca del asunto en caso de que se considere que hay un conflicto de interés que afecta su imparcialidad. La recusación se promoverá ante la Comisión mediante un escrito libre y debe acompañarse de las pruebas respectivas. Si tras calificar las pruebas la Comisión considera fundada la recusación, la persona recusada deberá de abstenerse de participar en el procedimiento respectivo.

14. La Comisión podrá convocar a otros miembros de la comunidad universitaria para la conformación *ad casum* de una comisión ampliada, según las características propias del caso, como puede ser su complejidad, novedad, especificidad, seguridad de las personas implicadas o sistematicidad de conductas, entre otros.

15. Cuando se acredite plenamente que existe falsedad en una declaración o en un documento exhibido como prueba por cualquier persona de la

comunidad universitaria que participe en el procedimiento, la Comisión solicitará a la autoridad universitaria correspondiente que, conforme a la normativa universitaria, establezca una sanción a la persona que haya incurrido en dicha conducta, atendiendo a la gravedad de esta.

16. Si la Comisión encuentra elementos de violencia que constituyan un riesgo solicitará medidas de protección para salvaguardar la seguridad y los derechos de las personas y de la comunidad universitaria.

En los casos en que su implementación implique acciones administrativas no inmediatas, que corresponda aplicar o afecte a otras dependencias universitarias, previo a emitir las medidas de protección se consultará su viabilidad con las autoridades de las dependencias involucradas y con la dirección estatutaria correspondiente. Una vez acordadas, las autoridades universitarias se asegurarán de tomar todas las medidas necesarias que estén a su alcance para evitar que dentro de las actividades e instalaciones universitarias alguna persona hostigue, amenace, dañe o ponga en peligro a las personas involucradas en cualquiera de los procesos o después de estos, y garantizarán que la aplicación de dichas medidas no produzca discriminación ni mayor afectación. Entre las medidas señaladas podrán estar el apercibimiento, las órdenes de alejamiento y de no contacto incluyendo medios virtuales. Si alguna dependencia tiene objeción justificada sobre alguna medida, el caso se presentará al Rector, para que en uso de sus facultades tome la decisión más conveniente.

Cuando la persona afectada y la persona implicada estén en una relación de jerarquía, la Comisión trabajará en conjunto con las dependencias correspondientes en diseñar una estrategia para evitar el contacto y posibles represalias mientras duren las actuaciones de la Comisión y posterior a ellas.

V. CONSULTA Y ORIENTACIÓN

17. El procedimiento de consulta tiene como objeto atender y desahogar las solicitudes de las personas respecto a conflictos de género que involucren a integrantes de la comunidad universitaria y/ o que acontezcan dentro de las instalaciones universitarias o en el marco de actividades universitarias, para que la Comisión ofrezca alternativas de solución al problema planteado y explique el mecanismo de protección o tutela respectivo.

18. El servicio de consulta y orientación por parte de la Comisión concluye cuando el asunto se canaliza a otra dependencia y/ o se instaura el procedimiento de queja previsto en este Protocolo y/ o se da respuesta a la consulta realizada.

VI. QUEJA

19. Los reportes de conductas, actos u omisiones que impliquen violencia de género se tramitarán mediante este procedimiento de queja, siempre y cuando la persona que la presenta esté de acuerdo con iniciarlo. El objetivo de la queja es hacer del conocimiento de la Comisión una actuación u omisión que se considera implica violencia de género, para que esta investigue y, en su caso, actúe para que la o las personas responsables desistan de continuar con esa forma de actuar y se respeten los derechos de la persona afectada. Para ello podrá emitir recomendaciones a las autoridades universitarias correspondientes, que incluyan las medidas correctivas conducentes. La queja puede presentarse cuando la conducta o el acto acontezca o se lleve a cabo en los siguientes supuestos:

19.1. Que ocurra en las instalaciones universitarias e involucre, como persona afectada o implicada, a un integrante de la comunidad universitaria.

19.2. Que tenga lugar en el marco de alguna actividad universitaria.

19.3. En espacios físicos, virtuales o actividades no institucionales, cuando implique a integrantes de la comunidad universitaria y que afecte la convivencia en la universidad.

19.4. Que derive de una relación académica o laboral de la universidad y afecte la convivencia en la comunidad universitaria.

20. El procedimiento de queja solo podrá ser iniciado por la(s) persona(s) afectada(s) por la conducta o situación, o por un tercero que cuente con su autorización. La queja tendrá que ser ratificada ante la Comisión por la persona afectada, ya sea en la entrevista de primer contacto, o posteriormente de forma personal o a través de correo electrónico de su cuenta institucional.

21. La Comisión informará a la persona afectada los principios que enmarcan su actuación, en qué consiste el procedimiento, los plazos y los términos de este, así como los tipos de acuerdo con los que puede concluir. También hará de su conocimiento que la formulación de la queja y la eventual recomendación que a raíz de esta pudiera emitir la Comisión, no afectarán, limitarán o suspenderán el ejercicio de otros derechos y medios de defensa que puedan corresponderle conforme a las leyes vigentes, ni suspenderán o interrumpirán sus plazos preclusivos, incluso de prescripción o caducidad.

22. Cuando la persona afectada no dé seguimiento a los procedimientos donde se requiera su participación, se archivará la queja.

Admisión de la queja

23. Una vez llevada a cabo la entrevista de primer contacto, y ratificada la queja, la Comisión, recopilará la información para la valoración de la procedencia del caso.

24. Si la Comisión encuentra que se cumplen con los supuestos de procedencia contemplados en el punto 19, notificará dentro de los tres días hábiles siguientes de la admisión del caso a las personas afectada e implicada. Una vez admitido el caso, se iniciará el proceso de investigación. La admisión contendrá la fundamentación, las conductas que se consideran constitutivas de violencia de género, nombre de la persona afectada, nombre de la persona implicada y, en su caso, las medidas de protección que se hayan dictado o se requieran dictar.

25. Las personas involucradas en el proceso, ya sea como persona afectada, implicada o testigo, firmarán un acuerdo de reserva y confidencialidad de la información que tiene como objetivo proteger la privacidad y preservar la reputación de todas las partes involucradas, así como garantizar la integridad del proceso. El acuerdo establece que no podrá ser divulgada en ninguna circunstancia o por cualquier medio la información obtenida durante el proceso, así como aquella de carácter personal o profesional de las partes involucradas, como nombres, fotografías, videos o cualquier otra que les denigre, ofenda, juzgue o culpe públicamente de una conducta bajo análisis de la Comisión.

Previo a la firma, la Comisión explicará a las partes los alcances del acuerdo de reserva y confidencialidad de la información, que su incumplimiento se considerará como una falta grave que se incorporará al expediente del caso y sobre la que se dará parte. Las autoridades correspondientes revisarán si de acuerdo con la normativa universitaria esto deriva en una sanción.

26. En caso de que resulte procedente, la Comisión propondrá a la persona afectada algún método alternativo de solución de controversia. Asimismo, si la persona interesada lo solicita, buscará que se le brinde por parte de las dependencias universitarias correspondientes la atención psicológica de contención y acompañamiento emocional necesarios, así como orientación jurídica. A la par se solicitarán las medidas de protección que se consideren necesarias para proteger a la persona afectada dentro de las instalaciones universitarias o salvaguardar la convivencia interna.

27. Si la Comisión no encuentra elementos de violencia de género en el relato de los hechos, o el caso no cumple con los criterios de procedencia de la queja, enviará por escrito a la persona afectada la justificación de la no admisibilidad del caso.

Primera audiencia

28. Junto con la notificación de la admisión del caso, a la persona implicada se le citará para que asista a una primera audiencia, a programar dentro de los cinco días hábiles a partir de que se le comunique la procedencia de la queja. En caso de no recibir respuesta, la Comisión solicitará el apoyo de las autoridades inmediatas correspondientes para localizar a la persona implicada, asegurándose de que se tenga por enterada.

29. En la primera audiencia con la persona implicada, la Comisión le informará los pormenores de la queja en su contra, los principios que enmarcan la actuación de la Comisión, en qué consiste el procedimiento, los plazos y los términos de este, así como los tipos de acuerdo con los que puede concluir. También hará de su conocimiento que este procedimiento de queja no afectará, limitará o suspenderá el ejercicio de otros derechos y medios de defensa que puedan corresponderle conforme a las leyes vigentes.

Por su parte, la persona implicada presentará en esta audiencia su relato de los hechos. Si de forma posterior al encuentro quisiera presentar pruebas, proponer testigos para entrevistar, aclarar o complementar su manifestación, podrá hacerlo por escrito en un plazo de cinco días hábiles. En caso de ser necesario podrá solicitar prórroga.

30. Si la persona implicada no se presenta a la primera audiencia, siempre y cuando medie causa justificada por escrito, se le citará a una segunda audiencia, en el plazo de cinco días hábiles posteriores. Se le prevendrá de que, en caso de no presentarse a la segunda audiencia, esta se llevará a cabo sin su presencia, se desahogará con los elementos con que se cuente y se tendrán ciertos los hechos que se le atribuyen, salvo

prueba en contrario. A la persona implicada se le declarará en rebeldía, lo cual no impide que el proceso continúe hasta su resolución.

Investigación del caso y valoración de las pruebas

31. En el proceso de investigación, aunado a las pruebas presentadas por las partes, la Comisión se valdrá de sus propias indagaciones y podrá llamar a testigos o entrevistar a terceras personas que puedan aportar más elementos, así como consultar a personas especialistas en diversas materias, en caso de considerarlo necesario. Las partes tienen el derecho de presentar las pruebas y los testigos que consideren pertinentes.

32. La Comisión considerará todos los testimonios y valorará todas las pruebas, mismos que serán ponderados en su conjunto, de acuerdo con los principios enunciados en este Protocolo, la normativa vigente, los estudios académicos en el tema, la lógica y la propia experiencia, a fin de establecer la plausibilidad de los hechos materia de la queja y, en su caso, fundamentar las recomendaciones, siempre atendiendo a la naturaleza de la Comisión como órgano de protección no jurisdiccional de derechos.

Resolución del caso

33. Una vez que la Comisión haya desahogado y valorado las pruebas contará con un plazo de 15 días hábiles, contados a partir del cierre del proceso de recepción de las pruebas, para emitir una resolución. Este plazo podrá ampliarse en caso de que se requiera y de ser así la Comisión deberá notificarlo oportunamente a las partes.

Cuando la resolución involucre emitir una recomendación, esta se remitirá a las autoridades correspondientes y deberá contener la fecha y lugar en que se expide, el número de expediente, el nombre y firmas de los integrantes de la Comisión que la emiten, así como la cronología de las actuaciones, las consideraciones que motivan y fundamentan la admisión de la queja, el análisis de los hechos y el contexto en el que estos sucedieron, una relación y una valoración de las pruebas, la identificación

o no de hechos de violencia de género y, en su caso, las faltas cometidas y las medidas o sanciones que recomienden aplicar.

- 33.1.** Previo a la comunicación de la resolución, la Comisión enviará una copia de esta al Rector.
- 33.2.** La resolución se comunicará a las autoridades universitarias correspondientes para que estas atiendan las recomendaciones. En caso de considerarlo necesario, estas podrán solicitar una audiencia con la Comisión.
- 33.3.** El expediente completo del caso solo puede ser consultado por la propia Comisión o, a solicitud formal, por parte del Rector o el Tribunal Universitario para la revisión o aclaración de dudas sobre las resoluciones, quienes deberán respetar el principio de reserva y confidencialidad de la información.

La Comisión citará a las partes por separado para la entrega de la resolución, misma que se leerá de viva voz y se les entregará por escrito. En caso de que no se logre concertar una cita o no se presenten a la entrega, la resolución se enviará a su buzón electrónico institucional.

En el caso de recomendaciones que incluyan medidas de tipo formativo, la Comisión las hará del conocimiento de la persona implicada y de las autoridades correspondientes para que estas den seguimiento a su cumplimiento. La notificación se hará al titular de la dependencia a la que se encuentre adscrita la persona implicada cuando esta última sea parte del personal del ITESO, mientras que en el caso de estudiantes se notificará a quien tenga a su cargo la coordinación del programa educativo respectivo.

34. La Comisión valorará qué información y cómo la compartirá en aquellos casos que sean considerados paradigmáticos o de interés público para la comunidad universitaria, siempre respetando el principio de reserva y confidencialidad de la información.

Sobre las recomendaciones que emite la Comisión

35. En todos los casos se contemplará la posibilidad de reparación del daño a la persona afectada o personas afectadas y a la comunidad universitaria, incluyendo medidas formativas y de restablecimiento del tejido comunitario afectado. Las medidas de reparación del daño buscarán garantizar la no repetición y se enfocarán en acciones para seguir impulsando una cultura de respeto a la igualdad de género.

36. Las medidas de reparación del daño siempre considerarán el principio de autonomía, privilegiarán el carácter formativo y para ello deberán ser eficaces y precisas. Esto implica que:

36.1. Tendrán plazos claros de ejecución.

36.2. Considerarán la opinión y voluntad de la persona afectada en el diseño de tales medidas y en las estrategias para hacerlas efectivas.

36.3. Deberán estar articuladas y someterse a un proceso de seguimiento por la Comisión.

36.4. Si, de acuerdo con la resolución, se determina que por su acción o su omisión alguna dependencia universitaria es responsable de causar un daño surgido de un acto de violencia de género a otra persona, en los casos admitidos por este Protocolo, la Comisión recomendará a la dirección de dicha dependencia las acciones pertinentes para reparar el daño en la medida de lo posible. Tanto la Comisión como las dependencias universitarias implicadas deberán buscar las vías idóneas para el cumplimiento de las medidas de reparación, de conformidad con el marco normativo institucional.

37. Cuando la Comisión encuentre que no hay peligro inminente para la persona afectada ni para la comunidad universitaria y que existe la disposición por parte de la persona encontrada responsable para emprender un proceso formativo, se privilegiarán medidas formativas de reparación y no repetición que favorezcan ese proceso, como las siguientes:

- 37.1.** Cursos formativos en temas de género, diversidad sexual, igualdad, equidad e inclusión, vida sin violencia, etcétera.
- 37.2.** Trabajos de investigación y ensayos reflexivos.
- 37.3.** Elaboración de propuestas de reparación del daño.
- 37.4.** Entrevistas de seguimiento con miembros de la Comisión.
- 37.5.** Acompañamiento psicológico por parte de las dependencias o áreas universitarias correspondientes o seguimiento de procesos psicoterapéuticos externos.
- 37.6.** Disculpas formales.

Sobre las medidas correctivas y sanciones

38. Cuando la Comisión valore que en el caso se presentó una falta grave, se trató de una conducta reiterativa o que la persona implicada no muestra evidencia de querer y poder mejorar en su proceso formativo, podrá recomendar a las autoridades universitarias competentes la aplicación de alguna de las sanciones previstas en la normativa universitaria, o medidas que tengan una repercusión laboral en el caso de personas que trabajen para el ITESO. Previo a la emisión de la recomendación, esta se presentará a la Consultoría Jurídica de la Rectoría para su revisión.

- 38.1.** En caso de que alguna autoridad de la universidad no esté de acuerdo con la implementación de la medida o sanción recomendada, deberá fundar y motivar por escrito su negativa y enviarla a la Comisión en un plazo de cinco días hábiles contables a partir de la recepción de la recomendación.
- 38.2.** La Comisión determinará si la fundamentación y motivación presentadas por la autoridad universitaria que se hubiese negado a aceptar o cumplir las recomendaciones emitidas, son suficientes, y hará saber dicha circunstancia por escrito a la propia autoridad y, en su caso, a sus superiores jerárquicos.
- 38.3.** Las autoridades a las que se les hubiese notificado la insuficiencia de la fundamentación y motivación de la negativa, informarán dentro de los cinco días hábiles siguientes a la notificación del escrito

referido en el inciso que antecede, si persisten o no en su posición de no aceptar o no cumplir con la recomendación respectiva.

38.4. Si persiste la negativa, la Comisión podrá solicitar la intervención del Rector, a través de su Consultoría Jurídica, para su dictaminación.

39. En caso de que las autoridades universitarias acepten la recomendación correctiva o sanción propuesta por la Comisión, pero la persona responsable no esté de acuerdo con la resolución, podrá solicitar la intervención del Tribunal Universitario en un plazo máximo de diez días hábiles contados a partir de que la persona responsable ha sido notificada. La admisión de la demanda suspende la ejecución de las medidas y sanciones hasta en tanto el Tribunal dicte la resolución respectiva, según lo establece el artículo 23 del Reglamento del Tribunal Universitario. En caso de que se hayan dictado medidas de protección, estas continuarán vigentes hasta que el Tribunal Universitario se pronuncie al respecto.

40. En todos los casos, las partes podrán solicitar la intervención de la Procuraduría de Derechos Universitarios para que valore si durante el procedimiento y su conclusión se respetaron sus derechos universitarios. Si como resultado de su valoración, la persona titular de la Procuraduría estima que se conculcaron o infringieron los derechos universitarios, emitirá una recomendación a efecto de que se subsanen los problemas en el procedimiento.

VII. MÉTODOS ALTERNOS DE SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS

41. Los métodos alternos de solución de controversias son procesos voluntarios a través de los cuales las partes construyen sus propios acuerdos, en un marco de diálogo respetuoso, con la ayuda de una tercera persona que actúa como mediadora o negociadora para facilitar la comunicación entre las partes y llegar a un acuerdo de reparación para resolver su conflicto. Solo se podrá recurrir a este mecanismo cuando:

41.1. Exista voluntad de las partes.

41.2. Los actos referidos sean producto de malentendidos, acciones u omisiones que no constituyan un hecho de violencia de género, a juicio de la Comisión, de acuerdo con el marco normativo y las definiciones de referencia.

42. Si la Comisión identifica que alguna situación puede atenderse por la vía de algún método alternativo de solución de controversias, orientará y canalizará a las partes para procurar esta forma de resolución de conflictos.

43. En caso de recurrirse algún método alternativo, la conducción del procedimiento estará a cargo de la persona mediadora, facilitadora o negociadora, que debe ser especialista en la materia y será designada por la Comisión. Esta persona observará en todo momento los principios y las metodologías que la normativa universitaria determine para estos procedimientos y los utilizados o recomendados por los entes especializados en ellos. La Comisión nombrará a un integrante para acompañamiento y dar fe del proceso.

44. El pleno de la Comisión revisará que los acuerdos no vulneren los derechos de otras personas de la universidad, tengan una perspectiva restaurativa, formativa, y que resulten adecuados para la buena convivencia en el ITESO. En su caso, propondrá a las partes los ajustes necesarios para estos fines, así como para que se adapten a los procesos y normativa de la universidad y las medidas puedan resultar eficaces.

Todo acuerdo al que lleguen las partes deberá realizarse por escrito, contener los compromisos asumidos por cada una de las partes y plasmar la firma de las personas involucradas.

45. La Comisión dará seguimiento al cumplimiento de los acuerdos concretados en el convenio para la resolución de la controversia, y una vez satisfechos, dará por concluido el caso y archivará el expediente.

46. En caso de no lograr un acuerdo entre las partes a través de algún método alternativo, o de incumplimiento de los acuerdos, se les notificará que quedan a salvo sus derechos para la tramitación del procedimiento de queja o el que resulte procedente.

VIII. PROBLEMAS SISTÉMICOS

47. La Comisión podrá, por decisión propia o a petición de parte, realizar una propuesta al Rector para iniciar los procedimientos de investigación y análisis, así como los estudios técnicos o mesas de trabajo necesarios a efecto de identificar los problemas de carácter sistémico que ocasionen perjuicios a la comunidad universitaria, con el objeto de proponer a las autoridades universitarias correspondientes las medidas correctivas, políticas o ajustes a la normativa universitaria, y las sugerencias o las recomendaciones que sean necesarias para procurar una convivencia igualitaria y libre de violencia de género.

Los problemas así identificados son aquellos cuyas causas no son individuales o aisladas, sino que son el resultado de conductas o condiciones de carácter estructural o sistémico, que afectan a numerosos integrantes de la comunidad universitaria, o a un sector específico de ella. Estos asuntos, por su complejidad, requieren de estudio, análisis, cambios administrativos o modificaciones a la normativa universitaria, con el objeto de proteger los derechos de la comunidad universitaria, asegurar un trato justo, digno e igualitario.

48. Las recomendaciones que emanan de dicho procedimiento deberán de contener:

48.1. La autoridad o autoridades a las que va dirigida.

48.2. La exposición detallada de los antecedentes que las originaron.

48.3. La mención precisa del problema sistémico, con la descripción e identificación de las prácticas que violentan las relaciones en la comunidad universitaria.

- 48.4.** Las observaciones y consideraciones con las que la Comisión considera que las autoridades universitarias deben resolver la situación problemática sistémica.
- 48.5.** Las medidas precisas que se dirigen a las autoridades universitarias y de cuyo cumplimiento depende la solución de la situación problemática sistémica y la reparación de los derechos violados.

ANEXOS

ANEXO I. MARCO NORMATIVO

El presente Protocolo considera como marco normativo de referencia a los instrumentos nacionales e internacionales que tienen aplicación en la manera en la que las instituciones públicas o privadas que cumplan con un objeto social, como el de la educación, se posicionan ante la discriminación y la violencia motivada por razones de género, especialmente aquellos que se enfocan en las personas más propensas a padecerla como las mujeres y las personas de la población lésbica, gay, bisexual, transgénero, transexual, travesti e intersexual (LGBT+).

Como marco específico, se tiene la Ley General de Educación Superior publicada en 2021¹ que establece para todas las instituciones de educación superior, públicas o privadas, la obligación de fomentar la igualdad de género y combatir todas las formas de discriminación y violencia, en particular hacia las niñas, las mujeres y los grupos vulnerables.

La Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia² es la norma especializada que el presente Protocolo toma como referencia principal para definir y clasificar las formas de violencia y discriminación que pueden enfrentar las mujeres, y que se extienden a cualquier persona que las padezca por razones de género, como pueden ser la

1 Ley General de Educación Superior, *Diario Oficial de la Federación*, 20 de abril de 2021.

2 Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, LGAMVLV, *Diario Oficial de la Federación*, 1 de febrero de 2007. Última reforma publicada en el *DOF*: 26 de enero de 2024.

orientación sexual o las expresiones de género no normativas. En ella se indica que la violencia de género que tiene lugar en las instituciones de educación superior puede concurrir dentro del ámbito laboral, docente o comunitario, por lo que hay una variedad de instrumentos de carácter internacional, nacional y estatal que confluyen y se deben de considerar para responder adecuadamente ante las situaciones que se presenten. Específicamente en el ámbito laboral, la Ley Federal del Trabajo³ establece (en los artículos 2 y 3) la prohibición de ejercer actos discriminatorios por motivos de género, de opinión, preferencia sexual y estado civil. Este instrumento estipula también (en el artículo 2) que la igualdad sustantiva se logra mediante la eliminación de la discriminación contra las mujeres que anula el reconocimiento, goce y ejercicio de sus derechos humanos en el ámbito laboral. Por lo que en el trabajo se deben garantizar las mismas oportunidades a hombres y mujeres, a la vez que se consideran las diferencias biológicas, sociales y culturales que existen entre ambos.

Forman también parte del marco de referencia los documentos institucionales y la normativa universitaria vigente, como las Orientaciones Fundamentales y el Estatuto Orgánico del ITESO, los reglamentos de alumnos, del personal académico e interior de trabajo, entre otros.

3 Ley Federal del Trabajo, *Diario Oficial de la Federación*, 1 de abril de 1970. Última reforma publicada en el *DOF*: 4 de abril de 2024.

ANEXO II. DEFINICIONES

Para los fines del presente protocolo se entenderá por:

Actividades universitarias. Conjunto de tareas, acciones u operaciones en que participan integrantes de la comunidad universitaria del ITESO, dentro o fuera de las instalaciones universitarias, vinculadas al desarrollo de actividades académicas, culturales, deportivas, administrativas, de servicio y acompañamiento, que se organizan con el aval o respaldo del ITESO, incluidas aquellas que se desarrollan en los espacios virtuales administrados por la universidad o a través de las aplicaciones que se emplean para impartir cátedra o para comunicarse y realizar reuniones en el contexto institucional.

Comisión. Comisión para Atender Casos de Violencias de Género en el ITESO.

Comunidad universitaria. Las alumnas y los alumnos, el personal académico y de servicios de apoyo, los miembros del Equipo de Jesuitas y los miembros de los Consejos de Directores y Vigilancia de ITESO, A.C., según lo establece el Estatuto Orgánico del ITESO.⁴

Información confidencial. Información que se refiere a la vida privada y datos personales concernientes a una persona identificada o identificable.

Información reservada. Datos o contenidos que, por su naturaleza sensible o confidencial, requieren de un manejo especial para garantizar la protección de los derechos humanos, la privacidad y la seguridad de las personas involucradas. Esta información puede incluir datos personales, testimonios, diagnósticos, tratamientos o cualquier otro detalle que, si se divulgara, pudiera poner en riesgo la integridad física o psicológica de las personas, obstaculizar el acceso a la justicia o la atención especializada y / o generar estigmatización, discriminación o revictimización.

4 Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente, ITESO. *Estatuto Orgánico*, ITESO, Tlaquepaque, 2021, p.11.

Instalaciones universitarias. El espacio físico, inmueble, del campus del ITESO, el Parque Tecnológico ITESO, la Casa ITESO Clavigero, el Centro Polanco, la Clínica Ignacio Ellacuría y el Centro Universitario por la Dignidad y la Justicia “Francisco Suárez, S.J.”, así como cualquier otro espacio que estuviera bajo la administración del ITESO, además de los medios de transporte que la universidad pone a disposición de la comunidad universitaria.

LGBTTTI+. Siglas que hacen referencia a la población lesbiana, gay, bisexual, transgénero, transexual, travesti, intersexual y de otras (+) orientaciones sexuales, expresiones e identidades de género.

Medidas de protección. Disposiciones y actos de protección, que pueden ser de urgente aplicación, para salvaguardar la seguridad y los derechos de la persona afectada, a fin de evitar que dentro de las actividades e instalaciones universitarias alguna persona la hostigue, amenace, dañe o ponga en peligro. Estas también buscan proteger a la comunidad universitaria y se proponen en función del interés superior de la víctima.

Normativa universitaria. Disposiciones normativas emitidas por las autoridades universitarias competentes que regulan la operación y el funcionamiento de la universidad conforme a la estructura legal rectora del ITESO.

Persona afectada. Persona de la comunidad universitaria o que por distintos motivos se encuentre en actividades o instalaciones universitarias y que presenta una queja ante la Comisión para reportar que en las mismas sufrió conductas, actos u omisiones que implican violencia o discriminación por razón de género, efectuados por otra persona que tiene una relación con la universidad (léase persona implicada). La persona afectada puede solicitar medidas de protección y de reparación del daño, así como acceder a otros medios de atención que refiere este Protocolo.

Persona implicada. Persona de la comunidad universitaria o que por distintos motivos esté en las instalaciones o actividades universitarias en el momento de los hechos, señalada en una queja ante la Comisión por posiblemente haber realizado un acto, conducta u omisión que

implica violencia o discriminación por razón de género contra otra persona de la comunidad universitaria o ajena a esta pero que está en las instalaciones o actividades universitarias cuando suceden los hechos.

Preclusivo. Implica la pérdida de una facultad, un derecho o una atribución de índole adjetivo, procedimental o procesal por no haberse ejercido en el plazo o la etapa procedimental correspondiente.

Protocolo. Protocolo para la atención de casos de violencias de género en el ITESO.

Rebeldía. Situación declarada en el proceso de atención a una queja en que se coloca la persona implicada, por omitir o negarse a la comparecencia y colaboración con los procedimientos conducentes a prevenir y reparar situaciones de violencia de género.

Reparación del daño. Medidas enfocadas a restituir los derechos violentados y mejorar la situación de quien ha sufrido violencia de género. Estas disposiciones buscarán restaurar, en lo posible, la situación de la persona afectada al momento anterior de la violencia y consisten en proveer de rehabilitación cuando se requiera, dar satisfacción a través del reconocimiento de la violencia padecida, así como solicitud de disculpas por parte de la persona implicada y otras medidas que puedan minimizar el impacto de los daños.

Revictimizar. Daño posterior por acción u omisión que sufre la persona que presenta la queja, causado por las personas involucradas en el proceso y por la propia comunidad universitaria.

Tribunal. El Tribunal Universitario.

ANEXO III. GLOSARIO⁵

Abuso sexual. “Toda actividad sexual que sucede entre dos personas sin que medie el consentimiento de alguna de ellas”. El abuso “sexual abarca conductas cómo: cualquier tipo de penetración, exposición a materiales sexualmente explícitos, tocamiento corporal, masturbación forzada, exhibicionismo [...] y prostitución forzada”. Es un delito que se persigue de oficio.⁶

Acoso sexual. “Es una forma de violencia con connotación lasciva en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos”.⁷ El acoso sexual puede darse con o sin contacto físico. El acoso sexual sin contacto físico comprende desde comentarios sexuales sobre el cuerpo o la apariencia de una persona, “forzarle a hablar de sus parejas sexuales, miradas sexualmente sugerentes, espiar, propagar rumores sexuales y exposición de órganos sexuales”.⁸ Este tipo de acoso también puede incluir la toma de fotografías o videos sin consentimiento para fines de sexualización de las personas.

“El acoso con contacto físico involucra acciones como tocamientos y roces contra la persona, abrazos o besos de manera sexual (inclusive al saludar). Estas conductas se relacionan con el ejercicio del poder sobre las personas agredidas, generalmente mujeres, niñas y minorías sexuales”.⁹

Apología de la violencia sexual, de género o feminicidio. Consiste en el elogio, solidaridad pública o glorificación de un hecho que ha sido declarado violencia sexual, de género o de un delito. También

5 Los conceptos o términos que se enlistan son enunciativos mas no limitativos.

6 Instituto Nacional de las Mujeres, Inmujeres. *Glosario de género*, Inmujeres, México, 2007, p.11.

7 LGAMVLV, art. 13.

8 Suprema Corte de Justicia de la Nación, SCJN. *Protocolo para juzgar con perspectiva de género*, SCJN, Ciudad de México, 2020, p. 68.

9 *Ibidem*, pp. 68-69.

puede involucrar el elogio o glorificación hacia el autor de un hecho comprobado de violencia sexual o de género, así como la negación o trivialización flagrante y pública de acciones que constituyen violencia de género. No se considera apología de la violencia sexual la manifestación privada.

Chantaje o sextorsión. Consiste en “obligar a una persona a seguir la voluntad o las peticiones de un tercero, que la controla o intimida, ejerciendo un poder adquirido por poseer algo de valor para ella (información personal u otras)”.¹⁰

Ciber flashing o flasheo cibernético. Consiste en el envío, a través de medios digitales, de fotografías o material de contenido sexual no solicitado, provenientes de alguien que por lo general no tiene contacto ni es conocido por la persona receptora.

Ciberstalkeo o monitoreo y acecho. Consiste en “la vigilancia constante a las prácticas, la vida cotidiana de una persona o de información (ya sea pública o privada), independientemente de si la persona involucrada se da cuenta o no de la acción en su contra. Ya sea que la persona se dé cuenta o no de que está siendo acechada” y ocurre mediante “cámaras de vigilancia o escondidas, identificación de ubicación por medio de imágenes; geolocalización en los equipos / celulares o notificaciones; y seguimiento digital también conocido como ciberstalkeo”.¹¹

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

10 Tactical Tech Collective. *A Lexicon of Online Harassment*, 2017. Disponible en: <https://tacticaltech.org/media/A-Lexicon-of-Online-Harassment.pdf>

11 Lourdes Barrera y Candy Rodríguez. *La violencia en línea contra las mujeres en México. Informe para la Relatora sobre Violencia contra las Mujeres Ms. Dubravka Šimonović*, Luchadoras MX, Ciudad de México, 2017, p.21.

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”.¹²

Discriminación. Es “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”.¹³

Discriminación contra las mujeres. Es “toda distinción, exclusión, restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la

12 Universidad Iberoamericana Ciudad de México. *Protocolo para la Prevención y Atención de la Violencia de Género en la Universidad Iberoamericana*, comunicación oficial 608, 2023, pp.83-84. Disponible en: <https://procuraduria.ibero.mx/protocolo-de-genero/>

13 Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, LFPED, *Diario Oficial de la Federación*, I I de junio de 2003, art. I, fr.III. Última reforma publicada en el *DOF*: 8 de diciembre de 2023.

mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.¹⁴

Doxing. Consiste en compartir o publicar sin consentimiento algún tipo de información, datos o información privada que afecte a una persona. Compartir información privada (*doxing*); exposición de identidad o preferencia sexual que genera riesgo (*outing*); difusión de contenido íntimo o sexual sin consentimiento; uso de información sin consentimiento; revelación de la información privada; pornografía no consensuada; revelación de la intimidad. Doxing es la abreviación de la frase en inglés *dropping docs*, que se refiere al acto de compartir detalles personales de alguien con otras personas en línea, particularmente una dirección física o documentos de identificación personal, como una forma de intimidación o acoso.¹⁵

Estereotipos de género. “Los estereotipos son las ideas, cualidades y expectativas que la sociedad atribuye a mujeres y hombres; son representaciones simbólicas de lo que mujeres y hombres deberían ser y sentir; son ideas excluyentes entre sí que al asignarnos una u otra reafirman un modelo de feminidad y otro de masculinidad. Con frecuencia los estereotipos se usan para justificar la discriminación de género y pueden reforzarse con teorías tradicionales o modernas, incluso a través de leyes o de prácticas institucionales. Una dicotomía fundamental es que mientras los hombres socialmente han estado asignados al espacio público, donde se toman las decisiones políticas, sociales y económicas, las mujeres han estado asignadas al espacio privado, donde llevan a cabo el trabajo de cuidados y crianza”.¹⁶

14 Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW, 18 de diciembre de 1979, art. I.

15 Tactical Tech Collective, *op. cit.*

16 Secretaría de Educación Pública e Instituto Nacional de las Mujeres, SEP-Inmujeres. *Directrices para elaborar e implementar mecanismos de prevención, atención, y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en las instituciones de educación superior*, Inmujeres, México, 2022, p.58. Disponible en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/Directrices%20SES-INMUJERES.pdf

Expresiones discriminatorias y discurso de odio en temas de género.

Se trata de comentarios abusivos; manifestaciones lesbo / bi / trans / homofóbicas; insultos electrónicos; coberturas discriminatorias de medios de comunicación que generan un “discurso que refleja patrones culturales que asignan un rol secundario o únicamente reproductivo (y / o sexual / sexualizado) a las mujeres, y a otros cuerpos. Pueden o no incitar a la violencia. Es una forma de violencia simbólica basada en las ideas preconcebidas tradicionales de género”.¹⁷

Grooming o enganche con fines de trata y enganche con fines de abuso sexual. Consiste en el ejercicio de poder sobre una persona a partir de la explotación sexual de su imagen y / o cuerpo contra su voluntad, en donde la tecnología es intermediaria y fundamental para llevarlos a cabo. Puede implicar la obtención de un beneficio (lucrativo o no).¹⁸

Hostigamiento sexual. “Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y / o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva”.¹⁹

Al igual que en el caso de acoso sexual, se puede dar hostigamiento sexual sin contacto físico, el cual puede involucrar comentarios sobre el cuerpo o apariencia de la persona con connotaciones sexuales, “forzarle a hablar sobre sus parejas sexuales [...] miradas sexualmente sugerentes [...] espiar, propagar rumores sexuales y exposición de órganos sexuales”.²⁰ Además, puede incluir la toma de fotografías o videos sin el consentimiento de la otra persona, así como la circulación de aquellas en las que aparezca en redes sociales o perfiles de aplicaciones de mensajes de texto donde el propósito sea la sexualización de las personas. Al igual que en los casos de

17 Lourdes Barrera y Candy Rodríguez, *op. cit.*, p.21.

18 Women's Media Center. “Online Abuse 101”, en WMC Speech Project. Disponible en: <http://www.womensmediacenter.com/speech-project/online-abuse-101>

19 LGAMVLV, *op. cit.*, art.13.

20 SCJN, *op. cit.*, p. 69.

acoso, el hostigamiento sexual se puede dar con contacto físico, el cual comprende “acciones como tocamientos y roces contra la persona, abrazos o besos de manera sexual (inclusive al saludar). Estas conductas se relacionan con el ejercicio del poder sobre las personas agredidas, generalmente mujeres, niñas y minorías sexuales”.²¹

Igualdad de género. “Situación en la cual mujeres y hombres acceden a 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”.²² Como principio jurídico universal, la igualdad de género se ha reconocido internacionalmente a través de instrumentos como la Declaración de México sobre la Igualdad de la Mujer y su Contribución al Desarrollo y la Paz (Conferencia del año de la Mujer, 1975) y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979).

Interseccionalidad. “Es una categoría de análisis para referir los componentes que confluyen en un mismo caso, multiplicando las desventajas y discriminaciones. Este enfoque permite contemplar los problemas desde una perspectiva integral, evitando simplificar las conclusiones y, por lo tanto, el abordaje de dicha realidad”.²³ La Suprema Corte de Justicia para la Nación en su Protocolo para juzgar con perspectiva de género presenta la interseccionalidad como una herramienta que “permite reconocer que la combinación de dos o más condiciones o características en una misma persona (raza, etnia, clase, género, sexo, orientación sexual, nacionalidad, edad, discapacidad, etc.) producen un tipo de discriminación y opresión únicas”.²⁴

21 *Ibidem*, pp. 68-69.

22 Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, LGIMH, *Diario Oficial de la Federación*, 2 de agosto de 2006. 2023, art.5, fr. IV. Última reforma publicada en el *DOF*: 29 de diciembre de 2023. Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf>

23 SEP-Inmujeres, *op. cit.*, p.59.

24 SCJN, *op. cit.*, p. 85.

Lenguaje incluyente y no sexista. “Se refiere a toda expresión verbal o escrita que hace explícito el femenino y el masculino, pero que además se refiere con respeto a todas las personas. Es importante saber que la manera en que nos expresamos y comunicamos, también puede constituir formas de discriminación, reforzando y transmitiendo los estereotipos de género, denostando las reivindicaciones sociales y ejerciendo violencia simbólica contra las mujeres y las personas de la diversidad sexual. La reeducación en el lenguaje significa un medio para transitar a una cultura en favor de la igualdad y el reconocimiento de los derechos de las mujeres”.²⁵

Obligación de colaborar. Todas las autoridades universitarias están obligadas a auxiliar de manera prioritaria a la Comisión para Atender Violencias de Género para el buen desarrollo de sus funciones. El incumplimiento a este deber podrá ser motivo de sanciones disciplinarias, de acuerdo con la normatividad vigente en la universidad. 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; b) la negativa de comparecer o de ser entrevistada/o, y c) actuar con mala fe durante el proceso de denuncia e investigación.

Sexismo. Discriminación basada en el sexo de las personas. “Ésta beneficia a un sexo sobre el otro, basada únicamente en ese criterio. Muestra a la mujer como un ser inferior debido a sus diferencias biológicas con el hombre”.²⁶

Tipos de violencia por razones de género:

Violencia contra las mujeres. Es “cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause [a las mujeres] daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto

25 SEP-Inmujeres, *op. cit.*, pp. 59-60.

26 Inmujeres, *op. cit.*, p. 118.

en el ámbito privado como en el público”, indica la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.²⁷ Esta norma describe que las mujeres (por el hecho de ser mujeres) sufren violencia de diversos tipos, como las mencionadas y cualquier otra forma análoga que lesione o dañe su dignidad, integridad o libertad. Las modalidades de la violencia refieren el espacio o ámbito en que tiene lugar la acción y se identifican: la violencia laboral y docente, violencia en la comunidad, violencia institucional y violencia feminicida. La violencia contra las mujeres tiene su origen en las relaciones de desigualdad de poder, resultante de las estructuras culturales e históricas del patriarcado; es vital reconocerla y erradicarla ya que es una de las expresiones más extremas de violación a los derechos humanos de las mujeres. La violencia contra las mujeres no distingue etnia, clase, religión o edad, y se manifiesta en varias acciones como humillaciones, persecución, prohibiciones, aislamiento, control o cualquier otra acción que impida que las mujeres gocen de sus derechos y libertades.

Violencia de género relacionada con la tecnología. “Consiste en actos de violencia de género cometidos instigados o agravados, en parte o totalmente, por el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), plataformas de redes sociales y correo electrónico; y causan daño psicológico y emocional, refuerzan los prejuicios, dañan la reputación, causan pérdidas económicas y plantean barreras a la participación en la vida pública y pueden conducir a formas de violencia sexual y otras formas de violencia física”.²⁸

Violencia digital o mediática. “Es toda acción dolosa realizada mediante el uso de tecnologías de la información y la comunicación, por la que se exponga, distribuya, difunda, exhiba, transmita, comercialice, oferte, intercambie o comparta imágenes, audios o videos reales o simulados de contenido íntimo sexual de una persona sin su

27 LGAMVLV, art. 5, fr. IV

28 Lourdes Barrera y Candy Rodríguez, *op. cit.*, p. 15.

consentimiento, sin su aprobación o sin su autorización y que le cause daño psicológico, emocional, en cualquier ámbito de su vida privada o en su imagen propia. Así como aquellos actos dolosos que causen daño a la intimidad, privacidad y / o dignidad de las mujeres, que se cometan por medio de las tecnologías de la información y la comunicación. La violencia digital será sancionada en la forma y términos que establezca el Código Penal Federal”.²⁹

Violencia económica. “Es toda acción u omisión por parte del agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral”.³⁰

Violencia escolar y docente. Son aquellas conductas que dañen la autoestima de las alumnas(os) con actos de discriminación por su sexo, edad, condición social, académica, limitaciones y / o características físicas, que les infligen maestras o maestros.³¹ “En el espacio educativo se presentan acciones y omisiones entre las personas de la comunidad escolar, o sea, entre las personas que comparten una relación de carácter escolar (estudiantes) o docente (personal administrativo y plantilla de profesoras y profesores). La violencia puede ocurrir dentro o en los alrededores del plantel escolar, así como mediante el uso de tecnologías de la información, puesto que el vínculo se establece a partir de la relación entre las personas involucradas. Algunos de los ejemplos son el *bullying* o acoso escolar, peleas entre el alumnado, malos tratos del alumnado a la planta docente o viceversa, pedir favores sexuales a cambio de calificaciones aprobatorias, difusión de rumores o contenido sexual privado sin consentimiento, etcétera”.³²

29 LGAMVLV, art.20 Quáter.

30 LGAMVLV, art.6, fr.IV.

31 LGAMVLV, art.12.

32 SCJN, *op. cit.*, p.74

Violencia física. “Es cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto o sustancia [...] que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas”.³³

Violencia laboral y docente. “Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual”.³⁴

Violencia laboral. Consiste en “la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones [...] la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género”.³⁵

Violencia patrimonial. “Es cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima. Se manifiesta en: la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima”.³⁶

Violencia por razón de género. Es “una violencia instrumental que busca controlar el actuar de las mujeres como grupo, las identidades diversas y a los hombres que en ciertos escenarios pueden ser vulnerables debido a jerarquías como edad, clase, etnia y orientación sexual”.³⁷ La Suprema Corte de Justicia de la Nación menciona también que la violencia en razón de género “no es sinónimo de

33 LGAMVLV, art.6, fr.II.

34 LGAMVLV, art.10.

35 LGAMVLV, art.11.

36 LGAMVLV, art.6, fr.III.

37 SCJN, *op. cit.*, p.65

violencia contra las mujeres, ésta también puede representar actos contra minorías sexuales o contra niños y adolescentes”³⁸ aunque suele afectar desproporcionalmente a mujeres y niñas. Por esa razón se aborda en otro apartado específicamente violencia contra las mujeres.

Violencia psicológica. “Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio”.³⁹ “Este tipo de violencia consiste en realizar actos que busquen o resulten en controlar, intimidar, menospreciar o tener conductas similares respecto al actuar y decisiones de la víctima [...] Como ejemplos de este tipo de violencia están criticar, insultar, amenazar con dañar a personas queridas, destruir objetos apreciados por la persona”.⁴⁰

Violencia sexual. “Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y / o la sexualidad de la víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder [...] que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto”, incluye “otras formas análogas que lesionen o sean susceptibles de dañar la dignidad, integridad o libertad de las mujeres”.⁴¹

38 *Idem.*

39 LGAMVLV, art.6, fr.I.

40 SCJN, *op. cit.*, p.68.

41 LGAMVLV, art.6, fr.V.